

**PENGARUH *REWARD AND PUNISHMENT* DAN *JOB ROTATION*
TERHADAP *FRAUD***

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

PRADIPHA WISNU WIBISONO

11412144018

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

PENGARUH *REWARD AND PUNISHMENT* DAN *JOB ROTATION* TERHADAP *FRAUD*

Oleh:
Pradipha Wisnu Wibisono
11412144018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh *Reward and Punishment* terhadap *Fraud*, (2) Pengaruh *Job Rotation* terhadap *Fraud*, (3) Pengaruh *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* secara bersama-sama terhadap *Fraud*.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksperimen dengan menggunakan desain eksperimen *factorial 2x2 between subject*. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa program studi Akuntansi angkatan 2012 Universitas Negeri Yogyakarta dan mahasiswa program kelanjutan studi Akuntansi angkatan 2014 Universitas Negeri Yogyakarta dengan total 122 mahasiswa. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah sampel data akhir partisipan yang memenuhi kriteria sebanyak 64 data partisipan. Sebelum melakukan penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan *pilot test* yang melibatkan 31 mahasiswa program studi Akuntansi angkatan 2011 Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan alat uji prasyarat yang meliputi uji normalitas dan uji homogenitas. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah *one ways anova* untuk menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2, serta analisis *two ways anova* untuk menguji hipotesis 3.

Hasil uji hipotesis menunjukkan: (1) *Reward and Punishment* berpengaruh terhadap *Fraud*, hal ini dibuktikan dengan P_{value} signifikansi 0,000 ($<0,05$), (2) *Job Rotation* berpengaruh terhadap *Fraud*, hal ini dibuktikan dengan P_{value} signifikansi 0,000 ($<0,05$), (3) *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* secara bersama-sama terbukti berpengaruh terhadap *Fraud*, hal ini dibuktikan dengan P_{value} signifikansi 0,000 ($<0,05$).

Kata Kunci : *Reward and Punishment, Job Rotation, Fraud*.

**PENGARUH *REWARD AND PUNISHMENT* DAN *JOB ROTATION*
TERHADAP *FRAUD***

SKRIPSI

Oleh:

PRADIPHA WISNU WIBISONO

NIM 11412144018

Telah disetujui dan disahkan

Pada tanggal 13 Maret 2015

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Program Studi Akuntansi

Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Dosen Pembimbing



Mimin Nur Aisyah, M.Sc. Ak.

NIP: 19820514 200501 2 001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH *REWARD AND PUNISHMENT* DAN *JOB ROTATION*
TERHADAP *FRAUD***




yang disusun oleh:

PRADIPHA WISNU WIBISONO

NIM 11412144018

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 25 Maret 2015 dan
dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Kedudukan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Sukirno, Ph.D	Ketua Penguji		27-3-2015
Mimin Nur Aisyah, M.Sc.	Sekretaris Penguji		27-3-2015
Andian Ari Istiningrum, M.Com	Penguji Utama		27-3-2015

Yogyakarta, 30 Maret 2015

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Pradipha Wisnu Wibisono

NIM : 11412144018

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : **PENGARUH *REWARD AND PUNISHMENT* DAN *JOB***

ROTATION* TERHADAP *FRAUD

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya/pendapat yang ditulis/diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan kutipan dengan tulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

Yogyakarta, 25 Maret 2015

Penulis



Pradipha Wisnu Wibisono

NIM. 11412144018

MOTTO

“Don’t think to much, Just do it”

(Pradipha W W)

PERSEMBAHAN

Tulisan sederhana ini saya persembahkan untuk :

1. Ibu Paryati, Seorang *single parent* yang selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan anakmu ini. Engkau selalu berusaha untuk menutupi tangisanmu. Terima kasih atas doamu, *support* mu, dan terima kasih untuk segalanya . Suatu saat nanti, aku akan membawamu ke tanah para nabi.
2. Babe Samino, Seorang bapak yang berusaha untuk selalu men *support* anakmu ini. Terima kasih atas dukunganmu dari jauh. Terima kasih atas doamu.
3. My Brother Pipit Bagus Winarto, terima kasih atas *support* dari mu baik berupa dukungan moral maupun finansial. Suatu saat nanti akan kubalas..

KATA PENGANTAR


Alhamdulillahirobil'alamin segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia, rahmat, hidayah, serta inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* Terhadap *Fraud*” dengan lancar, baik, dan tepat waktu. Penulis sangat menyadari sepenuhnya, tanpa adanya bimbingan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik dan benar. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd, M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi UNY yang telah memberikan izin penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi ini.
3. Prof. Sukirno, Ph.D., Ketua jurusan sekaligus Ketua penguji yang telah memberikan saran dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dhyah Setyorini, M.Si. Ak., Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta .
5. Bapak Mahendra Adhi Nugroho, M.Sc., Pembimbing Akademik Program Studi Akuntansi kelas B 2011.
6. Ibu Mimin Nur Aisyah, M.Sc, Ak. Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan agar skripsi ini selesai dengan baik.

7. Ibu Andian Ari Istiningrum, M.Com. Dosen narasumber yang telah memberikan saran dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
 8. Dosen Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama ini.
 9. Ibu, bapak, kakak, dan seluruh keluarga serta yang telah memberikan dukungan selama menjalani kuliah.
 10. Vredy, Ipan, Lupus, Ronny S, Mbendol, Isal, Rendy, Toriq, Agum, Lukman, Udit, Burhan, Memel, Nita, Ida Ayu, Ida Nur, Novi Jasrul Bantul and the gang, serta seluruh keluarga besar Akuntansi B 2011. Terima kasih
 11. Aninda Artiandewi yang telah memberi dukungan dan bantuannya selama ini. Terima kasih
 12. Seluruh keluarga besar Clan AKT KETA KETE yang telah mendukung, memberi hiburan, memberikan donasi dalam setiap *farming* ataupun *war*.
 13. Seluruh keluarga besar Jarot Serentak Yogyakarta dan seluruh keluarga besar vespa se-Indonesia.
 14. Teman-teman KKN ND 61 dukuh Krikil desa Pendoworejo, Kulon Progo
- Harapan peneliti semoga apa yang terkandung dalam penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 25 Maret 2015

Penulis,



Pradipha Wisnu Wibisono

NIM 11412144018

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teori	12
1. <i>Fraud</i>	12
2. <i>Reward and Punishment</i>	21
3. <i>Job Rotation</i>	29
B. Penelitian Yang Relevan.....	35
C. Kerangka Berpikir	39
D. Paradigma Penelitian	42
E. Hipotesis Penelitian	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
B. Desain Penelitian	44

C. Definisi Operasional Variabel	46
D. Populasi dan Sampel.....	48
E. Instrumen Pengumpulan Data.....	50
F. Teknik Pengumpulan Data	52
G. Prosedur Eksperimen	52
H. Teknik Analisis Data	54
1. Uji Coba Instrumen	54
2. Uji Prasyarat	56
3. Uji Hipotesis.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
A. Deskripsi Data Penelitian	64
B. Uji Coba Instrumen.....	65
1. Hasil Pilot Test	65
2. Uji Validitas	67
C. Uji Prasyarat	67
1. Uji Normalitas Data	67
2. Uji Homogenitas	68
D. Uji Hipotesis	68
1. Analysis of Variance (ANOVA)	68
E. Pembahasan	71
F. Keterbatasan	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN 1	86

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Desain eksperimen 2x2 (<i>Reward and Punishment</i> x <i>Job Rotation</i>).....	44
Tabel 2. Desain penelitian <i>Reward and Punishment</i> dan <i>Job Rotation</i>	45
Tabel 3. Kisi – Kisi Instrumen Kasus Penelitian	51
Tabel 4. Pertanyaan <i>Manipulation Check</i> Penelitian	52
Tabel 5. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian.....	65
Tabel 6. Uji Normalitas Data	68
Tabel 7. Uji Homogenitas	68
Tabel 8. Uji Hipotesis	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Instrumen Penelitian	86
Lampiran 2. Diskripsi Data Subjek & Hasil Pilot Test	100
Lampiran 3. Hasil Analisis Data	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Belakangan ini kasus *Fraud* atau kecurangan semakin mudah ditemukan baik dalam lingkungan pemerintah maupun lingkungan swasta. Dengan semakin maraknya kasus *Fraud* ini, tentu saja akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan sangat merugikan pihak-pihak tertentu. Tentu saja harus ada tindakan untuk menghindari atau mengurangi terjadinya tindakan *Fraud* ini. Ada tiga macam tindakan untuk mengurangi *Fraud* yaitu tindakan preventif, korektif dan detektif. Tindakan korektif dan detektif biasanya dilakukan saat atau setelah terjadinya *Fraud* yang tentu saja tindakan *Fraud* ini sudah menimbulkan kerugian. Maka dari itu, sebelum menimbulkan kerugian perlu dilakukan tindakan preventif untuk menghindari atau mengurangi terjadinya *Fraud* di lingkungan tersebut.

Fraud menurut Mark Zimbelman, et.al. (2009:07) yaitu istilah umum yang mencakup semua sarana hasil rancangan dari kecerdikan manusia yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan keuntungan lebih dari orang lain dengan memberikan keterangan palsu. Menurutnya tidak ada kepastian dan aturan yang dapat diterapkan mengenai proporsi umum dalam mendefinisikan *Fraud*. Satu-satunya batasan yang dapat digunakan untuk mendefinisikan *Fraud* adalah tindakan tidak jujur yang dilakukan oleh manusia. Dengan kata lain dapat diartikan bahwa tindakan *Fraud* adalah tindakan tidak jujur yang dilakukan

manusia untuk mendapatkan keuntungan tertentu dari pihak lain dengan menggunakan kecerdikannya dalam memberikan sebuah keterangan palsu.

Mark Zimbelman, et.al. dan AICPA (1997) mengklasifikasikan Fraud kedalam dua jenis yaitu *fraud against organization* dan *fraud behalf of organization*. *Fraud behalf of organization* adalah jenis kecurangan yang dilakukan untuk kepentingan perusahaan. Kecurangan ini juga dikenal dengan istilah *management fraud* atau *financial statement fraud*. Tujuan dari kecurangan ini adalah mengelabui para *stakeholder* yang merupakan pengguna laporan keuangan. Sedangkan *fraud against organization* yaitu kecurangan yang dilakukan dengan cara menyalahgunakan aset seperti kecurangan yang dilakukan oleh karyawan (*occupational fraud*). Kecurangan ini akan sangat merugikan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Joseph T Wells (1997) ada tiga penyebab terjadinya *occupational Fraud* yang digambarkan dalam *fraud triangle*. **Pertama**, *Opportunity* (kesempatan) yaitu seorang individu atau kelompok melakukan *Fraud* karena adanya kesempatan. Kesempatan ini biasanya terjadi karena adanya kelonggaran mengenai aturan yang ada sehingga seseorang dapat menggunakan kelonggaran tersebut untuk melakukan *Fraud*. **Kedua**, *Pressure* (tekanan) yaitu *Fraud* yang dilakukan oleh seorang individu akibat adanya tekanan dari pihak-pihak tertentu. Tekanan ini biasanya datang dari lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja pelaku. **Ketiga**, *Rationalization* (rasionalisasi) yaitu *Fraud* yang terjadi karena adanya pola pikir atau rasionalisasi dari pelaku yang menganggap bahwa tindakan *Fraud* tersebut benar dengan alasan tertentu.

Menurut ACFE atau *Association of Certified Fraud Examinations* (2012) terdapat 1.388 kasus *Fraud* di seluruh dunia. Kasus *Fraud* ini juga semakin bertambah setiap tahunnya. Menurut data ACFE jumlah persentase penyalahgunaan aset yang terjadi pada tahun 2010 adalah 86,3% sedangkan pada tahun 2012 jumlah persentase penyalahgunaan aset meningkat menjadi 86,7%. Jenis *Fraud* lain yang juga mengalami peningkatan adalah kasus korupsi dan kecurangan laporan keuangan. Pada tahun 2010 jumlah persentase kasus korupsi yang terjadi adalah 32,8% dan pada tahun 2012 jumlah persentase kasus korupsi meningkat menjadi 33,4%. Untuk kasus kecurangan laporan keuangan yang terjadi pada tahun 2010 adalah sejumlah 4,8% dan pada tahun 2012 meningkat menjadi 7,6%. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah kasus *Fraud* yang mengalami peningkatan paling tinggi adalah kasus kecurangan laporan keuangan.

Meskipun jenis kecurangan laporan keuangan memiliki peningkatan yang paling besar, akan tetapi jumlah kasus *Fraud* yang paling tinggi adalah penyalahgunaan aset oleh karyawan. Data dari ACFE tersebut juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh KPMG's. Menurut KPMG's *Fraud Survey* 2003 (melalui David T. Wolfe dan Dana R. Hermanson, 2004:1) hasil survey dari tahun 1998 sampai dengan 2003 dikatakan bahwa *employee fraud* atau kecurangan yang dilakukan oleh karyawan adalah tipe kecurangan yang paling banyak terjadi. Kecurangan yang dilakukan oleh karyawan ini bisa dilakukan oleh karyawan itu sendiri atau berkelompok. Dengan adanya data ini, diperlukan tindakan yang dilakukan perusahaan untuk mengurangi adanya *Fraud*. Hal ini dikarenakan, kecurangan yang ada di lingkungan kerja akan menyebabkan

lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan merugikan banyak pihak seperti rekan kerja maupun perusahaan itu sendiri.

Untuk menghindari maupun mengurangi tindakan *Fraud* yang dilakukan karyawan ini maka diperlukan sistem pengendalian manajemen yang tepat. Ada beberapa cara yang dapat digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengurangi terjadinya *Fraud*, salah satunya adalah dengan cara penerapan *Reward and Punishment* yang tepat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozmita Dewi dan Nur Apandi (2011). Menurutnya diperlukan dukungan dari manajemen puncak untuk melakukan pembahasan mengenai isu-isu yang dapat digunakan sebagai alat atau upaya dalam pencegahan *Fraud* misalnya dengan menerapkan *Reward and Punishment*. Definisi *Reward and Punishment* sendiri adalah suatu balas jasa atau *feedback* yang diterima oleh seseorang baik dalam bentuk positif seperti ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan (*reward*) dan dalam bentuk negatif seperti ancaman atau hukuman (*punishment*).

Menurut Raja Ali dkk (2011), semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu, *Reward and Punishment* merupakan

suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang.

Menurut ACFE (2012) dan Mohammed Shanikat et.al. (2014) terdapat 16 tindakan untuk mencegah *fraud* yaitu: 1) *management review of internal control*, (2) *independent audit committee*, (3) *management of certification control of financial statements*, (4) *anti-fraud policy*, (5) *internal audit or fraud examination department*, (6) *Job Rotation/mandatory vacation*, (7) *code of conduct*, (8) *external audit of financial statements*, (9) *surprise audits*, (10) *external audit* (11) *formal fraud risk assessments*, (12) *fraud training for employees*, (13) *fraud training for manager* (14) *employee support programs*, (15) *rewards for whistleblowers* dan (16) *fraud hotlines*. Dari penelitian di atas menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan kepada *whistleblowers* dapat digunakan dalam upaya pencegahan terjadinya *Fraud* yang dilakukan oleh karyawan. Dengan kata lain, *reward* yang diberikan perusahaan dalam upaya untuk pencegahan *Fraud* selain diberikan kepada karyawan yang melakukan tindakan baik juga kepada karyawan yang melaporkan kepada pihak manajemen mengenai terjadinya *Fraud*.

Cara lain yang dapat digunakan adalah dengan penerapan *Job Rotation*. Menurut Richard Wells dari University of Waterloo (tidak ada tahun), *Job Rotation* adalah perpindahan pekerja diantara pekerjaan yang berbeda. Perpindahan ini memungkinkan pekerja berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain maupun dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain dalam satu perusahaan dan dapat dilakukan pada periode waktu yang tetap maupun berubah-ubah. *Job Rotation* yang dilakukan dengan tepat dapat meningkatkan moral

karyawan, meningkatkan kualitas, mengurangi stres kerja, meningkatkan keterampilan, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, Richard Wells menyebutkan bahwa *Job Rotation* dapat juga digunakan untuk mengurangi kekuatan atau kekuasaan yang berlebih pada suatu posisi pekerjaan tertentu. Saat seseorang memiliki kekuasaan penuh atas suatu posisi pekerjaan tertentu maka dapat terjadi kemungkinan bahwa seseorang tersebut telah mengetahui celah-celah perusahaan sehingga dapat melakukan tindakan *Fraud*. Titus Puspitasari (2013) berpendapat bahwa dengan adanya *Job Rotation* maka ada kemungkinan jabatan yang ditempati sekarang akan dapat menjadi milik orang lain. Dan dengan mengetahui bahwa orang lain tersebut akan menggantikan tugasnya dimasa mendatang, maka seseorang yang akan digantikan tugasnya akan mempertahankan kejujuran yang dimiliki. *Job Rotation* jika dilakukan secara rutin akan dapat menjaga independensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya diperusahan. Dengan adanya independensi ini maka tidak akan mungkin terjadi kolusi diantara karyawan untuk melakukan *Fraud*.

Penelitian yang dilakukan oleh Richard Wells (tidak ada tahun), juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammed Shanikat dkk (2014). Menurut Mohammed Shanikat, *Job Rotation* atau *mandatory vacation* menyumbang tingkat 46% dalam keberadaannya untuk upaya pencegahan *Fraud* dengan tingkat efektivitas sebesar 80%. Selain itu, menurut Russell G. Smith (1998), dalam upaya meminimalisir *Fraud* terdapat beberapa praktek yang dapat diterapkan kepada karyawan seperti pelatihan, pendampingan dan *Job Rotation*. Ketiga penelitian yang telah dilakukan sama-sama menunjukkan hasil yang positif mengenai fungsi *Job Rotation* dalam upaya untuk mengurangi *Fraud* yang terjadi.

Menurut penelitian di atas dapat diketahui bahwa *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* dapat digunakan untuk menghindari atau mengurangi *Fraud*. Akan tetapi menurut penelitian yang dilakukan oleh Winny Wijaya dan Wibowo (2009) menunjukkan hasil yang berbeda. Menurutnya *fraud early warning system (FEWS)* yang didalamnya termasuk *Reward and Punishment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aktivitas bisnis pada sebuah perusahaan. Selain itu, data yang ditunjukkan oleh ACFE (2012) menunjukkan bahwa perusahaan masih belum menyadari pentingnya *reward for whistleblowing* dan *Job Rotation* sebagai upaya proaktif yang dapat diterapkan perusahaan untuk mendukung dan mendorong pendeteksian *Fraud*. Belum adanya kesadaran tersebut dibuktikan dengan *reward for whistleblowing* dan *Job Rotation* menempati 2 (dua) urutan terbawah dari 16 (enam belas) menurut keberadaannya dalam pendeteksian *Fraud*. Meskipun menurut ACFE (2012) *Job Rotation* mendapatkan peringkat kedua dilihat dari keefektifannya dalam mengurangi *Fraud*, akan tetapi pada prakteknya *Job Rotation* belum dapat diterapkan secara baik ditempat kerja untuk mengurangi *Fraud*. Hal ini dibuktikan dengan adanya kasus penyalahgunaan dana subsidi trayek Perum Damri Wilayah IV Jayapura senilai Rp 3,3 miliar (Republika Online, 18 Juni 2014). Padahal menurut perjanjian kerja bersama perusahaan umum DAMRI tahun 2012 – 2014, perusahaan telah memiliki kebijakan mutasi (rotasi, promosi, demosi) yang tercantum dalam pasal 18. Tentunya terjadinya kasus kecurangan di atas sangat berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa *Job Rotation* dapat digunakan untuk mengurangi *Fraud*.

Dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, dengan ini penulis berusaha untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Reward And Punishment* dan *Job Rotation* Terhadap *Fraud***” untuk mengetahui apakah kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi terjadinya *Fraud* dalam perusahaan. Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode eksperimen dengan mahasiswa akuntansi UNY sebagai subyek penelitiannya. Mahasiswa dipilih sebagai subyek penelitian karena mahasiswa sudah memiliki pemahaman mengenai teori-teori terkait dengan variabel yang digunakan. Agar mahasiswa tersebut merasakan bagaimana keadaan di lingkungan yang sebenarnya, maka metode eksperimen dipilih dengan dasar bahwa dengan metode eksperimen dapat menciptakan sebuah pemahaman kepada mahasiswa mengenai sebuah keadaan tertentu.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Semakin banyaknya tindakan *Fraud* yang dilakukan oleh individu maupun kelompok di organisasi atau perusahaan.
2. *Fraud* akan memberikan kerugian bagi pihak-pihak tertentu baik dari pihak perusahaan maupun pihak lain tergantung jenis *Fraud* yang terjadi.
3. Lemahnya aturan yang ada baik dari perusahaan atau entitas yang lebih tinggi menyebabkan celah untuk melakukan *Fraud*.
4. Masih kurangnya kesadaran perusahaan dalam menggunakan *Reward and Punishment* sebagai upaya untuk mencegah *Fraud*.

5. Masih terdapatnya kasus *Fraud* pada perusahaan yang telah menerapkan kebijakan *Job Rotation*.

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti tidak mengkaji seluruh faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *Fraud* didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Selain itu, peneliti juga tidak mengkaji seluruh faktor yang dapat mempengaruhi *Fraud* didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Akan tetapi dalam penelitian ini, peneliti hanya mencantumkan dua faktor yang dapat digunakan untuk untuk menghindari atau mengurangi keterjadian *Fraud* didalam sebuah organisasi atau perusahaan yaitu *Reward and Punishment* dan *Job Rotation*. Ada banyak cara untuk membuktikan pengaruh variabel-variabel di atas, akan tetapi penelitian ini hanya menggunakan metode eksperimen dalam pengambilan data yang menggunakan mahasiswa sebagai subyek penelitiannya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis membuat rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *Reward and Punishment* terhadap *Fraud*?
2. Bagaimana pengaruh *Job Rotation* terhadap *Fraud*?
3. Bagaimana pengaruh *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* secara bersama-sama terhadap *Fraud*?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh *Reward and Punishment* terhadap *Fraud*.
2. Mengetahui pengaruh *Job Rotation* terhadap *Fraud*.
3. Mengetahui pengaruh *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* secara bersama-sama terhadap *Fraud*.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan konseptual bagi civitas akademika dan dapat menjadi referensi mengenai pengaruh penggunaan *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* terhadap *Fraud*. Selain itu penulis mengharapakan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan kajian penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan pencegahan *Fraud*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen sebuah organisasi atau perusahaan dalam mempertimbangkan kebijakan yang dapat diterapkan untuk menghindari atau mengurangi terjadinya *Fraud* yang terjadi di organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Selain itu,

penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh mahasiswa sebagai calon–
calon pegawai maupun pemilik perusahaan dalam menghadapi *Fraud*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. *Fraud*

Fraud menurut *the Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* adalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan secara sengaja dengan tujuan tertentu seperti manipulasi, memberikan laporan yang keliru atau bentuk perbuatan lain yang dilakukan oleh pihak pihak tertentu baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi maupun kelompok tertentu yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat merugikan pihak lain. Sedangkan menurut Komite Nasional Kebijakan Governance/KNKG (2008) *Fraud* didefinisikan sebagai sebuah perbuatan tidak jujur yang dapat menimbulkan potensi kerugian maupun kerugian yang nyata terhadap sebuah perusahaan, karyawan maupun orang lain. KNKG menyebutkan bahwa perbuatan yang mencakup *Fraud* yaitu: pencurian baik berupa uang maupun barang, penipuan, pemalsuan, menyembunyian atau penghancuran dokumen/laporan, menggunakan dokumen palsu untuk keperluan bisnis, dan membocorkan informasi perusahaan

Dalam *fraud tree*, ACFE membagi *Fraud* (kecurangan) kedalam tiga jenis atau tipologi berdasarkan perbuatan yaitu:

a. Penyimpangan atas aset (*Asset misappropriation*)

Fraud jenis ini meliputi kegiatan penyalahgunaan atau tindakan pencurian atas aset yang dimiliki perusahaan maupun pihak

lain untuk kepentingan tertentu yang tidak sesuai dengan tujuan penggunaan asset yang sebenarnya. Jenis *Fraud* ini memiliki sifatnya yang dapat diukur (*tangible*) atau dihitung (*defined value*). Karena sifat inilah maka jenis *Fraud* ini sangat mudah untuk dideteksi.

b. Pernyataan palsu atau salah pernyataan (*Fraudulent statement*)

Fraud jenis ini merupakan *Fraud* yang biasanya dilakukan oleh seseorang yang memiliki jabatan tinggi dalam sebuah perusahaan dengan melakukan perekayasa keuangan (*financial engineering*) dalam penyajian laporan untuk menutupi kondisi keuangan sebuah perusahaan yang sebenarnya.

c. Korupsi (*Corruption*)

KNKG (2008) mengartikan korupsi sebagai perbuatan curang atau melawan hukum yang dilakukan oleh anggota direksi, anggota dewan komisaris, pengurus perusahaan, manajer maupun karyawan perusahaan yang bertentangan dengan tujuan atau kepentingan perusahaan. Selain itu penyalahgunaan wewenang dalam perusahaan dengan tujuan untuk memperkaya diri sendiri, orang lain atau korporasi juga termasuk dalam *Fraud*. *Fraud* jenis ini biasanya dilakukan secara berkelompok oleh individu-individu yang memiliki kepentingan yang sama. *Fraud* jenis ini sangat sulit untuk dideteksi karena biasanya pelaku akan saling menutupi tindakan mereka karena sama-sama memiliki keuntungan. *Fraud* jenis ini juga dapat dilakukan oleh satu orang, akan tetapi jumlahnya sangat sedikit.

Selain klasifikasi di atas, *Fraud* juga dapat diklasifikasikan berdasarkan korbannya (Zimbelman et.al, 2009:10) yaitu:

a. *Fraud* dimana organisasi adalah korbannya (*Frauds where a company or organization is the victim*)

1) Penggelapan oleh pegawai (*Employee embezzlement*)

Fraud jenis dilakukan oleh seorang pegawai menggunakan posisi mereka untuk mengambil atau mengalihkan asset yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi untuk kepentingan pegawai. Korban dari *Fraud* jenis ini adalah pemberi kerja atau organisasi yang bersangkutan.

2) Kecurangan oleh penjual (*Vendor fraud*)

Pada *Fraud* jenis ini dilakukan oleh penjual dengan cara melebihkan tagihan, merendahkan kualitas barang, mengurangi jumlah barang dari persetujuan awal. Korban dari *Fraud* jenis ini yaitu organisasi yang membeli dari penjual barang atau jasa.

3) Kecurangan oleh pembeli (*Customer fraud*)

Korban dari *Fraud* jenis ini yaitu organisasi yang menjual barang atau jasa ke pembeli. Pembeli melakukan kecurangan dengan cara tidak membayar tagihan, membayar dengan jumlah lebih sedikit dari tagihan, atau mengambil barang lebih banyak dengan cara menipu organisasi.

- b. *Fraud* oleh manajemen/*Fraud* pernyataan Keuangan (*Management fraud/Financial statement fraud*)

Kecurangan ini dilakukan oleh manajemen dengan cara memanipulasi pernyataan keuangan yang bertujuan untuk memperlihatkan bahwa keadaan organisasi lebih baik dari kenyataannya. Korban dari kecurangan ini yaitu pemegang saham , kreditor dan pemerintah.

- c. Penipuan berkedok investasi dan *Fraud* oleh konsumen lainnya (*Investment scams and other consumer frauds*)

Tipe *Fraud* ini dilakukan di internet dan secara pribadi dan untuk mendapatkan kepercayaan individu untuk menginvestasikan uangnya untuk hal yang tidak berharga. Korban dari *Fraud* jenis ini yaitu investor yang tidak hati-hati.

- d. Tipe *Fraud* lainnya (*Other types of fraud*)

Fraud ini dilakukan ketika seseorang memiliki kesempatan untuk mengecoh orang lain. Pada *Fraud* jenis ini dapat dilakukan dan menimpa siapa saja.

Terdapat tiga kondisi yang umumnya dapat mempresentasikan ketika *Fraud* terjadi yang diuraikan dalam SAS 99 (AU 316). Tiga kondisi tersebut yaitu : **Pertama**, Manajemen atau pegawai lainnya memiliki rangsangan atau bekerja dibawah tekanan yang menyebabkan melakukan *Fraud*. **Kedua**, adanya keadaan yang memberikan kesempatan untuk melakukan *Fraud*. **Ketiga**, mereka yang terlibat dalam *Fraud* memiliki sikap/rasionalisasi untuk melakukan tindakan penipuan. Dalam SAS 99 juga

dijelaskan bahwa seorang individu yang memiliki sifat jujur juga dapat melakukan tindakan *Fraud* jika mereka berada dalam lingkungan yang memberikan cukup tekanan. Semakin besar rangsangan maupun tekanan yang diterima oleh seorang individu, maka individu tersebut akan memiliki sikap untuk menerima tindakan *Fraud*.

Menurut Wells (2001), alasan utama seorang karyawan melakukan kecurangan adalah karena adanya motivasi. Motivasi disini terjadi karena adanya tekanan baik diri sendiri maupun dari luar. Biasanya semakin karyawan merasa bahwa gaji maupun kompensasi yang didapat tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, maka kemungkinan terjadinya kecurangan pun akan lebih besar. Selain itu tekanan finansial juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan seorang karyawan melakukan kecurangan. Tekanan finansial ini biasanya terjadi karena adanya desakan dari pihak luar misalnya dari pihak keluarga untuk selalu memenuhi kebutuhan tersier mereka. Akan tetapi kecurangan yang dilakukan karyawan tidak akan terjadi jika tidak adanya kesempatan. Kesempatan merupakan kunci utama adanya kecurangan. Kesempatan ini terjadi biasanya terjadi karena adanya kelonggaran regulasi yang ada pada perusahaan yang bersangkutan.

Amrizal (2004) mengungkapkan bahwa diperlukan kemauan dari manajemen untuk membangun suatu etika perilaku dan kultur organisasi yang anti kecurangan. Untuk mendukung pembangunan ini diperlukan beberapa faktor yaitu:

a. Komitmen dari top manajemen dalam organisasi

Manajemen harus dapat memberikan contoh mengenai kemauan untuk menciptakan kultur organisasi yang anti kecurangan. Manajemen disini dapat dimulai dari pemimpin organisasi, hal ini karena pemimpin adalah seseorang menjadi panutan bawahanya. Kultur dan etika perilaku organisasi ini harus mencerminkan misi organisasi. Selain itu diperlukan komunikasi ke seluruh karyawan agar upaya pembangunan kultur dan perilaku etis organisasi ini dapat berjalan dengan lancar.

b. Membangun lingkup organisasi yang kondusif

Lingkungan organisasi yang kondusif akan mendukung terciptanya kultur dan etika perilaku organisasi yang anti kecurangan. Karena lingkup organisasi yang kondusif mencerminkan adanya kepedulian positif dari lingkungan organisasi tersebut dan akan mengurangi niatan untuk melakukan kecurangan. Dengan adanya lingkup organisasi yang kondusif ini diharapkan dapat memberdayakan karyawan sehingga mereka juga dapat memberikan pandangan dalam pengembangan dan pembaharuan etika dan aturan perilaku (*code of conduct*) yang diberlakukan dalam organisasi.

c. Perekrutan dan promosi pegawai

Dalam proses perekrutan maupun promosi pegawai diperlukan prosedur yang tepat untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan. Diperlukan pegawai yang memiliki nilai-nilai kejujuran,

integritas dan kode etik personal. Nilai-nilai tersebut harus dipenuhi oleh pegawai terutama pegawai yang menempati posisi yang memerlukan tingkat kepercayaan.

d. Pelatihan yang berkesinambungan

Setiap pegawai sebaiknya diberikan pelatihan tentang nilai-nilai organisasi. Selain itu perlu dilakukan pelatihan yang berkesinambungan. Dan dalam pelatihan tersebut perlu disisipkan elemen kesadaran akan kecurangan (*fraud awareness*). Program pelatihan ini harus disusun untuk kepentingan organisasi, akan tetapi juga harus relevan dengan keinginan pegawai.

e. Menciptakan saluran komunikasi yang efektif

Diperlukan saluran komunikasi antara manajemen dengan pegawai. Hal ini karena manajemen membutuhkan informasi mengenai pelaksanaan dan pertanggung jawaban pekerjaan agar sesuai dengan kode etik. Diperlukan juga sebuah sistem pengaduan khusus untuk mengadukan perbuatan yang tidak baik didalam organisasi.

f. Penegakan kedisiplinan

Dalam penerapan dan pemeliharaan kode etik dalam suatu organisasi diperlukan adanya penegakan kedisiplinan. Dengan adanya tindakan disiplin ini akan dapat mengurangi perbuatan kecurangan yang akan dilakukan oleh pegawai. Selain itu, perlu adanya penyebaran informasi mengenai konsekuensi kecurangan kepada seluruh pegawai.

Menurut Christian (2003) dan Zimbelman et.al (2009) terdapat tindakan yang dapat dilakukan untuk mencegah *Fraud* yaitu:

a. Pemberlakuan waktu liburan

Seorang pegawai yang melakukan *Fraud* akan mengecoh aktivitas tersebut dengan melakukan pekerjaan secara kontinu tanpa mengambil liburan. Dengan ada kebijakan mengambil liburan/cuti setiap tahun akan membuat para pelaku *Fraud* berfikir ulang sebelum melakukan *Fraud* karena ada kemungkinan tindakan mereka akan diketahui oleh pegawai lain saat mereka mengambil cuti.

b. Pemberian otoritas dan tanggung jawab yang benar untuk setiap fungsi bisnis

Jangan pernah memberikan kontrol secara penuh kepada seorang pegawai untuk seluruh fungsi bisnis. Karena saat seorang pegawai memiliki kontrol penuh, mereka akan bebas untuk melakukan segala sesuatu di setiap fungsi bisnis.

c. Pemberlakuan rotasi pegawai

Saat seorang pegawai secara periodik akan dipindahkan ke berbagai jenis pekerjaan yang berbeda, mereka akan sadar bahwa kemungkinan tindakan *Fraud* yang akan mereka lakukan diketahui lebih besar.

d. Melakukan audit terhadap *Fraud* secara proaktif

Perusahaan yang menerapkan audit secara proaktif terhadap *Fraud* akan menciptakan kesadaran diantara pekerja. Mereka akan menyadari bahwa setiap tindakan mereka akan di tinjau secara periodik dan tanpa

pemberitahuan. Tujuannya bukan hanya untuk menemukan tindakan *Fraud* melainkan juga untuk membuat karyawan berfikir ulang sebelum melakukan *Fraud*. Hal ini karena mereka tidak mengetahui secara pasti kapan pekerjaan mereka akan diaudit.

e. Komunikasikan kebijakan perusahaan terkait *Fraud*

Pastikan bahwa setiap karyawan mengetahui aktivitas-aktivitas yang termasuk kedalam tindakan *Fraud* dan sangsi apa yang akan mereka terima jika mereka melakukan *Fraud*, serta alat apa yang akan digunakan untuk membasmi *Fraud*. Selain itu karyawan juga diberikan pengertian mengenai tujuan adanya *Job Rotation*, kewajiban cuti dan hal lain yaitu untuk menakut-nakuti pegawai. Saat pegawai mengetahui bahwa perusahaan giat dalam memerangi *Fraud* maka mereka akan berfikir ulang sebelum melakukannya.

f. Adanya pengawasan terhadap pegawai dan *whistle-blowing system*

Sebagian besar pelaku *Fraud* menggunakan hasil kejahatan mereka untuk mendukung kebiasaan, meningkatkan gaya hidup, atau membayar biaya hidup mereka yang meningkat. Maka dari itu manajer dan pegawai perlu memberikan perhatian lebih terhadap gejala-gejala di atas. Dengan adanya perhatian ini maka *Fraud* dapat dideteksi lebih dini. Selain itu perusahaan juga harus memiliki *whistle-blowing system*, dengan adanya *whistle-blowing system* ini akan memudahkan pegawai dalam melaporkan aktivitas yang

mencurigakan. Manajemen juga perlu membuat struktur *reward* bagi pegawai yang membantu dalam memerangi *Fraud*.

- g. Kurangi tekanan pada pegawai dengan membuat program bantuan pegawai

Beberapa kasus *Fraud* terjadi karena pegawai sedang mengalami kesulitan dan tidak ada tempat untuk mencari bantuan. Salah satu cara untuk mencegah hal ini yaitu dengan membuat program bantuan pegawai sebagai tempat pegawai mengungkapkan kesulitan yang mereka hadapi. Jika perusahaan tidak dapat membuat program tersebut, manajemen dapat pula membuat kebijakan pegawai dapat mengungkapkan kesulitan yang mereka alami kepada manajemen.

- h. Pemberian hukuman saat menemukan *Fraud*

Perusahaan harus membuat kebijakan mengenai pemberian hukuman kepada pelaku *Fraud* meskipun kerugian akibat *Fraud* tersebut tidaklah besar. Hal ini akan membuat efek jera kepada para pelaku *Fraud*.

2. *Reward and Punishment*

a. *Reward*

Menurut Eni Nurmiyati (2008) *Reward* memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Menurut Galih Dwi Koencoro, dkk (2013), *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata

lain, *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, *reward* adalah *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.

Ivancevich et.al (2007:227) mengemukakan bahwa dalam mengembangkan dan mendistribusikan sebuah penghargaan diperlukan beberapa pertimbangan yaitu:

- 1) Penghargaan yang tersedia harus mencukupi kebutuhan dasar manusia. Kebutuhan dasar ini misalnya makanan, tempat tinggal dan pakaian.
- 2) Individu akan cenderung membandingkan penghargaan yang diterimanya dengan penghargaan yang diterima oleh orang lain. Proses perbandingan ini merupakan upaya individu dalam mempersepsikan keadilan dalam perolehan penghargaan.
- 3) Proses dimana penghargaan didistribusikan seharusnya dipersepsikan sebagai proses yang adil. Hal ini akan meminimalkan persepsi bias dalam sistem penghargaan
- 4) Manajer yang mendistribusikan penghargaan harus memahami perbedaan setiap individu yang dibawahinya. Tujuannya agar penghargaan diberikan secara efektif.

Menurut Ivancevich et.al (2007) *reward* dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori utama yaitu :

1) *Reward* intrinsik

Reward intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya. Beberapa bentuk penghargaan intrinsik yaitu :

a) Penyelesaian (*Completion*)

Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, dan mereka akan merasa puas setelah tugas atau pekerjaan tersebut telah terselesaikan dengan baik. Rasa puas yang diperoleh dari penyelesaian tugas ini dapat menjadi motivasi positif terhadap upaya untuk menyelesaikan tugas selanjutnya.

b) Pencapaian (*Achievement*)

Terkadang seseorang akan merasa bangga terhadap dirinya sendiri setelah meraih sebuah tujuan yang menantang. Perasaan bangga tersebut muncul karena mereka telah melalui usaha untuk mencapai tujuan yang lebih sulit dibanding orang lain.

c) Otonomi (*Autonomy*)

Sebagian orang memiliki perasaan bahwa mereka perlu dihargai dalam sebuah organisasi. Salah satu contoh agar seseorang merasa dihargai adalah diberinya kesempatan untuk mengambil sebuah keputusan penting dalam organisasi.

d) Pertumbuhan pribadi (*Personal growth*)

Dengan berbagai macam jenis tugas yang diberikan oleh seorang karyawan tentu saja akan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya.

2) *Reward* ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai. Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus), kompensasi tidak langsung (pesangon, jaminan sosial, asuransi) dan penghargaan bukan uang (promosi jabatan).

Baik *reward* intrinsik maupun *reward* ekstrinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi perusahaan (Ivancevich et.al, 2007; Carrel et.al, 1995 dalam Gugup Kismono, 2010; Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2009) yaitu:

- 1) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
- 2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.

- 3) Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
- 4) Kemudahan pengaturan administrasi dan aspek hukum
- 5) Bersaing dalam keunggulan kompetitif
- 6) Menjamin Keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
- 7) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan perusahaan.

b. *Punishment*

Menurut Ivancevich et.al (2007:224), *punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja.

Menurut Eni Nurmiyati (2011) *punishment* akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks perusahaan, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan. *Punishment* ini dapat berupa teguran, surat peringatan, skorsing maupun penghentian pekerjaan serta dapat juga berupa pembatalan bonus di

bulan terkait. Dengan kata lain *punishment* dapat membuat kesempatan bonus maupun promosi dibatalkan. Tujuan *punishment* ini adalah agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaannya.

Menurut Malayu Hasibuan (2009) salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegaran (2013:131) pelaksanaan sanksi/hukuman terhadap seorang pegawai yang melakukan pelanggaran yaitu dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal.

1) Pemberian peringatan

Pegawai yang telah melakukan pelanggaran harus diberikan surat peringatan. Pemberian surat peringatan ini bertujuan agar pegawai tersebut menyadari perbuatannya dan dapat pula sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian pegawai.

2) Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melakukan pelanggaran harus segera diberikan sanksi oleh organisasi sesuai dengan peraturan yang telah dibuat. Tujuannya adalah agar pelanggar mengetahui sanksi pelanggaran yang berlaku. Apabila organisasi lalai dalam memberikan sanksi ini maka akan memperlemah disiplin yang ada dan dapat memberikan peluang bagi pelanggar untuk mengabaikan peraturan yang ada.

3) Pemberian sanksi harus konsisten

Tujuan dari kekonsistenan pemberian sanksi ini adalah agar pegawai menyadari dan menghargai peraturan-peraturan yang ada di organisasi. Inkonsistensi pemberian sanksi dapat mengakibatkan adanya perasaan diskriminasi, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

4) Pemberian sanksi harus impersonal

Setiap pelanggaran harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan dengan tidak membedakan setiap pegawai. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa peraturan dalam organisasi berlaku untuk semua pegawai.

Punishment biasanya diberikan akibat adanya perilaku negatif.

Ngalim Purwanto (1993:238) mengemukakan teori tujuan pemberian *punishment* yaitu :

1) Teori pembalasan

Hukuman ini diadakan atau diberikan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan atau pelanggaran yang telah dilakukan oleh seseorang (karyawan).

2) Teori perbaikan

Hukuman ini diberikan untuk membasmi adanya kejahatan. Tujuannya adalah untuk memperbaiki si pelanggar agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.

3) Teori Perlindungan

Hukuman ini diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan yang tidak wajar. Dengan hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.

4) Teori Ganti Rugi

Hukuman ini diadakan untuk mengganti kerugian yang telah diderita akibat dari kejahatan atau pelanggaran yang dilakukan oleh seorang pelanggar.

5) Teori Menakut-nakuti

Hukuman ini diadakan untuk memberikan rasa takut kepada seorang pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:831), ada beberapa tingkat dan jenis *punishment* yang umumnya berlaku dalam sebuah organisasi yaitu:

- 1) Hukuman ringan, dengan jenis :
 - a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b) Teguran tertulis
 - c) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
- 2) Hukuman sedang, dengan jenis :
 - a) Penundaan kenaikan gaji
 - b) Penurunan gaji
 - c) Penundaan kenaikan pangkat
- 3) Hukuman berat, dengan jenis :
 - a) Penurunan pangkat atau demosi
 - b) Pembebasan dari jabatan
 - c) Pemberhentian
 - d) Pemecatan

3. *Job Rotation*

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), *Job Rotation* didefinisikan sebagai pemindahan karyawan dari suatu spesialisasi pekerjaan ke spesialisasi pekerjaan lain. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006), *Job Rotation* didefinisikan sebagai proses pemindahan seorang karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain baik tidak direncanakan maupun

mengikuti grafik dan jadwal yang terperinci. Desler (2005) mengungkapkan bahwa *Job Rotation* sebagai penggerakan karyawan melalui rangkaian posisi sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya untuk mempersiapkan karyawan tersebut bagi peran yang lebih tinggi di perusahaan tersebut. Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *Job Rotation* adalah perpindahan karyawan secara horizontal baik direncanakan maupun tidak direncanakan untuk mengisi sebuah posisi tertentu dengan jenis tugas yang berbeda.

Ivancevich et.al (2007:194) mengungkapkan bahwa dengan menerapkan *Job Rotation*, seorang individu yang bekerja pada sebuah perusahaan akan dapat menyelesaikan lebih banyak aktivitas pekerjaan karena setiap pekerjaan yang diberikan akan memasukkan jenis tugas yang berbeda. Keragaman jenis tugas ini dapat meningkatkan kepuasan karyawan, mengurangi adanya kelebihan beban mental, mengurangi kelelahan yang berakibat pada kesalahan pekerjaan, peningkatan produktivitas dan efisiensi, serta mengurangi kemungkinan terjadi kecelakaan ditempat kerja.

Dengan adanya *Job Rotation*, karyawan dalam sebuah perusahaan dapat saling membantu dan berdiskusi dengan rekan kerja yang berbeda yang nantinya dapat mempercepat dalam mengatasi masalah karena adanya peningkatan kemampuan dan keterampilan diberbagai bidang pekerjaan (Novi Andriani, 2013). Dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan

ini nantinya dapat membantu perusahaan saat terjadi kekosongan posisi karena dapat diisi sementara oleh karyawan yang ada.

Eriksson & Ortega (2004) pernah melakukan tes terhadap tiga teori mengenai mengapa organisasi memperkenalkan skema *Job Rotation*. Ketiga teori tersebut yaitu:

a. *Employee learning*

Teori ini menjelaskan bahwa pekerja yang mengalami rotasi akan memiliki modal daya manusia (*human capital*) yang lebih karena mereka memiliki pengalaman yang lebih luas. Semakin sering pekerja berpindah tugas, semakin banyak pula yang mereka pelajari.

b. *Employer learning*

Teori ini menjelaskan bahwa perusahaan akan belajar lebih banyak mengenai pekerja jika perusahaan dapat mengamati performa pekerja pada jenis tugas yang berbeda. Untuk menemukan posisi/tugas yang paling bagus performanya, maka pemberi kerja perlu untuk memindahkan pekerja ke posisi yang berbeda untuk mengamati bagaimana performa mereka di setiap posisi.

c. *Employee motivation*

Teori ini menjelaskan bahwa pekerja akan merasa bosan dan lelah jika selalu melaksanakan tugas yang sama maka *Job Rotation* dapat digunakan sebagai sarana motivasi bagi mereka.

Dari studi/tes yang dilakukan tersebut, Eriksson & Ortega (2004) menemukan bahwa peningkatan/perkembangan penerapan *Job Rotation*

dalam sebuah perusahaan dipengaruhi oleh ukuran perusahaan, serikat pekerja yang kuat, proporsi wanita dalam perusahaan dan homogenitas sehubungan dengan pengalaman pekerja. Selain itu, perusahaan yang lebih sering melakukan training terhadap pekerjanya akan memiliki kemampuan yang memadai untuk menerapkan *Job Rotation*.

Menurut Yinhua (2005) terdapat empat aspek kontribusi *Job Rotation* pada modal daya manusia (*human capital*) yaitu:

- a. *Job Rotation* menghasilkan pembelajaran yang positif dan peningkatan dalam pengumpulan modal daya manusia.
- b. *Job Rotation* dapat mengurangi tingkat perputaran pegawai dan penundaan masa jabatan karyawan yang menciptakan keuntungan dalam perawatan modal daya manusia.
- c. *Job Rotation* membangun program yang ideal dalam perubahan modal daya manusia dengan cara menciptakan kondisi yang baik sehingga pegawai termotivasi untuk menggunakan kemampuannya dalam mengambil baik pada pekerjaan yang lain maupun berpartisipasi dalam pembuatan keputusan manajemen.
- d. *Job Rotation* dapat mendirikan program pengembangan modal daya.

Job Rotation memang memiliki kontribusi terhadap modal daya manusia, akan tetapi masih memiliki efek negatif bagi perusahaan. Beberapa efek negatif dari *Job Rotation* (Yinhua, 2005; Mathis dan Jackson, 2006) yaitu:

- a. Pelaksanaan *Job Rotation* mungkin akan mendapatkan perlawanan dari pegawai senior karena mereka akan merasa kehilangan kontrol, kompetensi dan kepemilikan.
- b. Saat *Job Rotation* pertama kali diterapkan akan mengurangi produktifitas dan kualitas.
- c. Pegawai juga tidak memiliki waktu untuk melakukan penelitian lebih lanjut apabila menemui tugas yang lebih kompleks/rumit dan memerlukan keahlian yang tinggi.
- d. Penerapan *Job Rotation* bisa saja membutuhkan biaya yang sangat mahal.
- e. Dibutuhkan waktu bagi para pegawai untuk menyesuaikan diri dengan orang dan teknik yang berbeda di tiap unit.

Akan tetapi, efek negatif ini dapat dikontrol dan dihindari jika perusahaan menjalankan praktik *Job Rotation* secara semestinya dan menggunakan pengukuran yang sesuai. Jadwal *Job Rotation* yang semestinya, penyeleksian pekerjaan yang sesuai, pelatihan pegawai, waktu yang cukup untuk belajar, dan mekanisme kompensasi merupakan contoh ukuran yang sesuai.

Untuk menetapkan *Job Rotation*, sebuah perusahaan perlu menetapkan dasar dari *Job Rotation* tersebut. Malayu Hasibuan (2009:102) membagi dasar rotasi kerja menjadi tiga landasan pelaksanaan, antara lain :

a. *Merit system*

Perpindahan jabatan didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerjanya. Sistem ini termasuk dasar *Job Rotation* yang baik, karena dapat meningkatkan semangat dan disiplin karyawan sehingga produktivitasnya meningkat.

b. *Seniority system*

Perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari jabatan yang bersangkutan. Sistem ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dipindahkan didasarkan pada senioritas dan belum tentu mampu memangku jabatan yang baru.

c. *Spoil system*

Perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan kekeluargaan, sistem ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.

Perusahaan melakukan *Job Rotation* berdasarkan alasan-alasan tertentu. Menurut Malayu Hasibuan (2009:104), sebab pelaksanaan *Job Rotation* yaitu:

a. Permintaan sendiri (*Personnel transfer*)

Job Rotation ini dilakukan atas permintaan dari karyawan yang bersangkutan yang tentu saja sudah mendapat persetujuan dari pimpinan organisasi. Seorang karyawan biasanya hanya berpindah kepada jabatan yang peringkatnya sama baik yang artinya kekuasaan dan tanggung jawab maupun besaran balas jasa tetap sama.

b. Alih tugas produktif (*Production transfer*)

Job Rotation ini didasari atas kehendak pemimpin organisasi untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan sesuai dengan kecakapannya. Alih tugas produktif biasanya didasarkan pada hasil penilaian prestasi kerja karyawan, akan tetapi kecakapan, kemampuan, sikap dan disiplin karyawan juga merupakan alasan lain alih tugas produktif.

B. Penelitian Yang Relevan

1. Mohammed Shanikat et.al. (2014)

Mohammed Shanikat et al. melakukan penelitian dengan judul “*Occupational Fraud Prevention Mechanisms: Jordanian Companies Experience*”. Penelitian ini bertujuan untuk memahami mengenai *Occupational Fraud* dan meninjau mekanisme pencegahan *Fraud* yang paling efektif dalam mengurangi *Occupational Fraud*. Mereka melakukan penelitian di negara Jordania dan menggunakan 5 karakteristik subjek penelitian yaitu berdasarkan sektor usaha, pendidikan, sertifikat professional yang dimiliki, posisi pekerjaan dan pengalaman bekerja.

Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa 16 mekanisme pencegahan *Fraud* dinyatakan efektif. Dilihat dari tingkat keefektifannya yaitu : (1) *management review of internal control*, (2) *independent audit committee*, (3) *management of certification control of financial statements*, (4) *anti-fraud policy*, (5) *internal audit or fraud examination department*, (6) *Job Rotation/mandatory vacation*, (7) *code of conduct*, (8) *external audit*

of financial statements, (9) surprise audits, (10) external audit (11) formal fraud risk assessments, (12) fraud training for employees, (13) fraud training for manager (14) employee support programs, (15) rewards for whistle-blowers dan (16) fraud hotlines.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* terhadap *Fraud* serta menggunakan mahasiswa akuntansi sebagai subjek penelitian. Sedangkan penelitian di atas melihat keefektifan mekanisme pencegahan *Fraud* yang dilakukan dengan berbagai macam subjek penelitian.

2. Caesar Marga Putri (2012)

Caesar Marga Putri melakukan penelitian dengan judul “Pengujian Keefektifan Jalur Pelaporan Pada *Structural Model* dan *Reward Model* Dalam Mendorong *Whistleblowing*”. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk memeriksa keefektifan model *whistleblowing* dalam mendorong seseorang untuk melaporkan perbuatan yang salah atau *Fraud*. Penelitian tersebut menggunakan metode eksperimen *2x2 between subject* yang dirancang berdasarkan dua perlakuan yaitu kondisi (kondisi *reward model* dan *structural model*) dan jalur pelaporan (*anonymous* dan *non-anonymous*). Subjek dalam penelitian tersebut adalah mahasiswa akuntansi dari sebuah universitas negeri di Yogyakarta dan sebuah universitas swasta di Yogyakarta.

Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa jalur pelaporan *anonymous* pada *structural model* lebih efektif dibandingkan jalur pelaporan

non-anonymous, sedangkan pada *reward model* menunjukkan hasil yang sebaliknya yaitu jalur pelaporan *non-anonymous* lebih efektif dibandingkan jalur pelaporan *anonymous*. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Caesar Marga Putri dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu pada penelitian yang dilakukan peneliti tidak menguji jalur pelaporan yang paling efektif pada *reward model* dan *structural model* terhadap *whistleblowing*, melainkan menguji apakah *reward* yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi tindakan *Fraud*.

3. Kristy Holtfreter et.al. (2008)

Kristy Holtfreter et.al. melakukan penelitian dengan judul “*And Justice for All? Investigators’ Perceptions of Punishment for Fraud Perpetrator*”. Tujuan penelitian tersebut adalah menguji persepsi dari 663 *fraud investigators* dan memperluas penelitian dengan mempertimbangkan pengaruh karakteristik investigator, kontek organisasi (ukuran, seting, kontrol internal, dan kapasitas sumber daya), karakteristik kasus (tipe, kerugian keuangan, dan sanksi) dan karakteristik pelanggar dilihat dari hukum professional umum serta persepsi hukuman yang spesifik. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan persepsi mengenai *punishment* baik secara umum maupun spesifik ditemukan adanya perbedaan yaitu pada konteks pemerintahan mempengaruhi persepsi umum tetapi tidak spesifik. Persepsi mengenai peningkatan *Fraud* dan sanksi yang mencakup penahanan masing-masing berpengaruh positif secara signifikan terhadap persepsi mengenai *punishment*. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan

peneliti yaitu peneliti tidak mengukur persepsi mengenai *punishment* melainkan apakah *punishment* yang diterapkan dalam sebuah perusahaan akan dapat mengurangi tindakan *Fraud*.

4. Fadipe-Joseph & Titiloye (2012)

Fadipe-Joseph & Titiloye melakukan penelitian dengan judul “*Application of Continued Fractions in Controlling Bank fraud*”. Kedua peneliti tersebut melakukan penyelidikan mengenai penggunaan cara berkelanjutan dalam mengontrol *Fraud* oleh staf bank. Dalam penelitian tersebut, mereka memperkenalkan metode kontrol internal yang berupa *Job Rotation* untuk mencegah karyawan dalam melakukan berbagai macam *Fraud* di bank.

Fadipe-Joseph & Titiloye menggunakan algoritma yang diterapkan pada bank. Algoritma yang digunakan akan berjalan secara otomatis saat akun berada pada posisi *balance* di akhir bulan. Dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa algoritma yang disediakan pada bank tersebut memungkinkan manajemen bank untuk merotasi staff mereka. *Job Rotation* juga tidak dapat dipengaruhi oleh pejabat bank, selain itu karyawan tidak dapat memutuskan kapan mereka akan dirotasi. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Fadipe-Joseph & Titiloye dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu pada peneliti akan menggunakan metode eksperimen dalam mengukur pengaruh *Job Rotation* terhadap tindakan *Fraud*, sedangkan penelitian yang dilakukan Fadipe-Joseph & Titiloye menggunakan *Job*

Rotation dalam metode kontrol internal untuk mencegah *Fraud* oleh staf bank.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh *Reward and Punishment* terhadap *Fraud*

Reward and Punishment adalah sebuah bentuk *feedback* atas sebuah tindakan yang dilakukan oleh seseorang. Dalam penelitian ini akan dilihat mengenai apakah *Reward and Punishment* akan mempengaruhi tindakan *Fraud*. Dengan adanya bentuk *feedback* yang berupa *Reward and Punishment* ini, diharapkan seorang karyawan sebuah perusahaan akan mempertimbangkan setiap tindakannya yang dalam hal ini berupa tindakan *Fraud*. *Reward and Punishment* ini akan menyebabkan seorang karyawan merasa bahwa setiap tindakan yang akan diambilnya akan mendapat *feedback* yang setimpal, sehingga seorang karyawan harus berfikir ulang atas setiap tindakan yang akan diambilnya.

Christian (2003) mengungkapkan bahwa ada delapan tindakan yang dapat dilakukan untuk mencegah *Fraud*. Pemberian *reward* dan *punishment* termasuk didalam delapan tindakan tersebut. Menurutnya karyawan yang patuh dan ikut dalam memerangi *Fraud* perlu diberikan *reward*. Bila perlu, perusahaan dapat membuat struktur *reward* bagi karyawan yang membantu dalam memerangi *Fraud*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Xu dan Ziegenfuss (2003) menunjukkan bahwa *reward systems* memberikan efek positif dalam mengungkapkan *company's wrongdoing* atau bahkan *Fraud*.

Selain *reward* bagi karyawan, perusahaan juga harus memberikan *punishment* terhadap karyawan yang melakukan *Fraud*. Pemberian *punishment* ini harus diberikan saat menemukan *Fraud* meskipun kerugian akibat *Fraud* tersebut tidaklah besar. Pemberian *punishment* ini juga merupakan salah satu upaya perusahaan dalam menegakkan kedisiplinan. Menurut Amrizal (2004) penegakan kedisiplinan dalam perusahaan akan membuat karyawan bertindak lebih disiplin dan dapat mengurangi perbuatan curang. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristy Holtfreter et.al. (2008) yang menunjukkan adanya persepsi dari 663 *fraud investigators* yang secara umum menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap *Fraud*.

2. Pengaruh *Job Rotation* terhadap *Fraud*

Job Rotation adalah sebuah bentuk kebijakan dari suatu perusahaan/organisasi yang bertujuan untuk merubah posisi/jabatan karyawan secara horisontal. Dalam penelitian ini akan dilihat mengenai pengaruh dari *Job Rotation* terhadap tindakan *Fraud* yang ada di sebuah perusahaan/organisasi. Adanya kebijakan *Job Rotation* ini akan menyebabkan sebuah jabatan/posisi dalam sebuah perusahaan tidak akan ditempati oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang lama atau seterusnya. Seorang karyawan tidak akan mengetahui secara rinci setiap peluang-peluang yang dapat menimbulkan tindakan *Fraud* pada sebuah posisi jabatan. Selain itu, dengan *Job Rotation* akan membuat karyawan

berfikir ulang sebelum melakukan *Fraud* karena ada kemungkinan tindakan mereka diketahui karyawan lain yang menggantikan posisinya.

Menurut Titus Puspitasari (2013) *Job Rotation* dapat membuat seorang karyawan menjaga kejujurannya selama menempati sebuah posisi di perusahaan. Hal tersebut dikarenakan adanya kemungkinan jabatan yang ditempati sekarang akan dapat menjadi milik karyawan lain. Pernyataan Titus Puspitasari juga sesuai penelitian yang dilakukan Fadipe-Joseph & Titiloye (2012) yang menunjukkan bahwa *Job Rotation* merupakan salah satu pengendalian internal yang dapat digunakan dalam mencegah terjadinya *Fraud*. Seorang karyawan akan sadar bahwa setiap tindakan yang dilakukannya dalam sebuah jabatan dapat diketahui karyawan lain saat posisi tersebut digantikan.

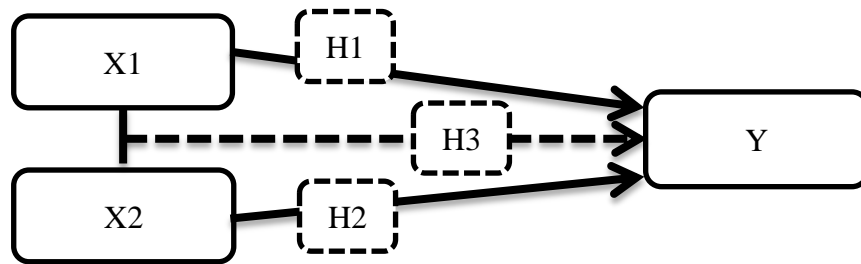
3. Pengaruh *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* terhadap *Fraud*

Penerapan *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* merupakan salah satu kebijakan perusahaan yang dapat digunakan dalam mencegah tindakan *Fraud*. Dalam penelitian ini akan dilihat mengenai pengaruh *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* terhadap tindakan *Fraud*. Dengan adanya *feedback* baik positif (*reward*) maupun negatif (*punishment*) dalam perusahaan diharapkan dapat membuat karyawan memiliki kesadaran terhadap tindakan *Fraud* dan berusaha untuk menjauhinya. Sedangkan dengan adanya *Job Rotation* akan membuat karyawan lebih berhati-hati dalam bertindak. Hal ini dikarenakan setiap tindakannya dapat diketahui karyawan lain saat jabatannya digantikan.

Mohammad Shanikat et.al. (2014) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa dari 16 mekanisme pencegahan *Fraud*, dua diantaranya adalah *Job Rotation* dan *reward* bagi *whistleblowing*. Dilihat dari efektifitasnya *Job Rotation* menempati urutan ke 6 dan *reward* menempati urutan ke 15 dari 16 mekanisme pencegahan *Fraud*. Sedangkan menurut Raja Ali dkk (2011) *Reward and Punishment* merupakan salah satu cara yang dapat digunakan perusahaan dalam memperbaiki sikap dan perilaku yang menyimpang. Dengan kata lain, perilaku menyimpang berupa tindakan *Fraud* oleh karyawan juga dapat diperbaiki. *Reward and Punishment* ini merupakan salah satu kebijakan dalam perusahaan dalam meminimalisir tindakan *Fraud*. Kebijakan perusahaan lain yang dapat meminimalisir tindakan *Fraud* adalah *Job Rotation*. Menurut Smith (1998) *Job Rotation* merupakan salah satu praktik yang dapat diterapkan perusahaan dalam meminimalisir tindakan *Fraud*. Penelitian yang dilakukan oleh Shanikat et. al. juga menunjukkan bahwa *Job Rotation* menyumbang 46% dalam keberadaanya untuk upaya pencegahan *Fraud* dengan tingkat keefektifan sebesar 80%. Dari uraian di atas maka *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* dapat memberikan harapan dalam pencegahan *Fraud*.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka dapat disusun paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

X1 : *Reward and Punishment*

X2 : *Job Rotation*

Y : *Fraud*

—————> : Garis hubung parsial variabel independen terhadap dependen

- - - -> : Garis hubung simultan variabel independen terhadap dependen

E. Hipotesis Penelitian

Dari landasan konseptual dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan, dapat disusun beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : *Reward and Punishment* berpengaruh terhadap *Fraud*

H₂ : *Job Rotation* berpengaruh terhadap *Fraud*

H₃ : *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* secara simultan berpengaruh terhadap *Fraud*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember tahun 2014 sampai dengan Februari tahun 2015 di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Waktu penelitian tersebut sudah termasuk uji coba terhadap instrumen penelitian, pelaksanaan eksperimen, analisis data dan penyusunan laporan penelitian.

B. Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang dalam sebuah bentuk penelitian eksperimen dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* terhadap *Fraud*. Eksperimen dalam penelitian ini dimanipulasi dengan perlakuan *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* dengan menggunakan desain eksperimen *factorial design 2x2 between subject*. Desain eksperimen dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Desain eksperimen 2x2 (*Reward and Punishment* x *Job Rotation*)

Perlakuan		<i>Reward and Punishment</i>	
		Ada	Tidak
<i>Job Rotation</i>	Ada	Kasus A	Kasus B
	Tidak	Kasus C	Kasus D

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui, responden yang mendapat kasus A diberikan perlakuan ada *Reward and Punishment* dan ada *Job Rotation*. Responden yang mendapat kasus B diberikan perlakuan tidak ada *Reward and*

Punishment dan ada *Job Rotation*. Responden yang mendapat kasus C diberikan perlakuan ada *Reward and Punishment* dan tidak ada *Job Rotation*. Responden yang mendapat kasus D diberikan perlakuan tidak ada *Reward and Punishment* dan tidak ada *Job Rotation*.

Peneliti melakukan randomisasi (*randomly assigned*) terhadap setiap kondisi perlakuan. Dengan randomisasi ini maka setiap subjek penelitian hanya akan menerima satu dari kemungkinan kombinasi kasus *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* dengan distribusi jumlah kasus yang sama dari setiap instrument. Dengan perlakuan ini diharapkan akan menghasilkan jumlah subjek untuk setiap kombinasi perlakuan eksperimen yang hampir sama.

Tabel 2. Desain penelitian *Reward and Punishment* dan *Job Rotation*

Kondisi yang diinginkan	
<ul style="list-style-type: none"> Responden diproyeksikan sebagai akuntan junior yang baru saja diterima di PT Penerbangan Nusantara yang ditugaskan untuk melakukan pencatatan untuk pendapatan dan biaya yang perusahaan keluarkan, serta dibimbing oleh Duta sebagai akuntan senior. Pada saat melakukan pencatatan pengeluaran perusahaan, responden dihadapkan pada penemuan pengeluaran perusahaan yang tidak wajar senilai Rp 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah) Responden menemukan bahwa pengeluaran tersebut digunakan oleh Duta untuk keperluan pribadinya. Duta kemudian memberikan uang sebanyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) kepada responden agar tidak melaporkan tindakannya ke CFO. 	
Perlakuan yang diberikan	
Ada <i>Reward and Punishment</i> Kasus A & Kasus C	<ul style="list-style-type: none"> Partisipan diminta untuk menilai kemungkinan apakah mereka yang berprofesi sebagai junior akan menerima dan tidak melaporkan ke CFO atau menolak dan melaporkan ke CFO. Perusahaan akan memberikan <i>reward</i> dalam bentuk kas sebesar 10% dari nilai <i>Fraud</i> bagi karyawan yang membantu memerangi <i>Fraud</i> dan akan memberikan <i>punishment</i> berupa pemotongan gaji bahkan pemutusan hubungan kerja bagi yang melakukan <i>Fraud</i>, serta menyita uang hasil <i>Fraud</i>.

Tidak ada <i>Reward and Punishment</i> Kasus B & Kasus D	<ul style="list-style-type: none"> • Partisipan diminta untuk menilai kemungkinan apakah mereka yang berprofesi sebagai junior akan menerima dan tidak melaporkan ke CFO atau menolak dan melaporkan ke CFO • Perusahaan tidak memiliki kebijakan yang secara jelas terhadap tindakan <i>Fraud</i> baik berupa penghargaan maupun berupa hukuman bagi pelakunya dan orang yang terlibat didalamnya. Bahkan perusahaan cenderung mengabaikan tindakan <i>Fraud</i>
Ada <i>Job Rotation</i> Kasus A & Kasus B	<ul style="list-style-type: none"> • Partisipan diminta untuk menilai kemungkinan apakah mereka yang berprofesi sebagai junior akan menerima dan tidak melaporkan ke CFO atau menolak dan melaporkan ke CFO • Perusahaan memiliki kebijakan rotasi kerja sehingga posisi Anda akan berpindah setelah jangka waktu 5 tahun. Ada kemungkinan karyawan yang menggantikan posisi tersebut akan mengetahui tindakan yang telah dilakukan
Tidak ada <i>Job Rotation</i> Kasus C & Kasus D	<ul style="list-style-type: none"> • Partisipan diminta untuk menilai kemungkinan apakah mereka yang berprofesi sebagai junior akan menerima dan tidak melaporkan ke CFO atau menolak dan melaporkan ke CFO • Perusahaan memiliki kebijakan bahwa jabatan dalam perusahaan tidak akan digantikan oleh pegawai lain kecuali pegawai yang bersangkutan mendapatkan promosi maupun keluar perusahaan. Hal tersebut meminimalkan kemungkinan tindakan tersebut diketahui pegawai lain.

Sumber: data diolah

C. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu *Fraud*, sedangkan variabel independen pada penelitian ini yaitu *Reward and Punishment* dan *Job Rotation*. Penjelasan mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas atau independen. Variabel ini merupakan fokus utama dalam penelitian ini. Dengan kata lain, merupakan aspek penting dalam menentukan keberhasilan dalam penelitian ini.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Fraud*. *Fraud* sendiri diartikan sebagai perbuatan melawan hukum yang dilakukan secara sengaja dan menimbulkan kerugian bagi pihak lain. Pengukuran variabel *Fraud* dalam instrumen penelitian ini dilakukan dengan melihat pilihan jawaban responden dalam skala *Likert* 1-6 yaitu

1	2	3	4	5	6
Menerima dan Tidak Melaporkan			Menolak dan Melaporkan		

2. Variabel independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik berupa pengaruh positif maupun negatif. Terdapat dua buah variabel independen dalam penelitian ini yaitu *Reward and Punishment* dan *Fraud*.

Reward and Punishment adalah *feedback* dari organisasi atas tindakan yang seorang karyawan lakukan di perusahaan. Bentuk *feedback* positif (*reward*) akan diberikan kepada seorang karyawan yang mematuhi aturan dalam organisasi, sedangkan *feedback* negatif (*punishment*) akan diberikan kepada seorang karyawan yang melanggar aturan dalam organisasi.

Job Rotation sendiri dapat diartikan sebagai perpindahan posisi karyawan secara horizontal untuk mengisi posisi tertentu dengan jenis tugas yang berbeda. Pada saat sebuah organisasi menerapkan program *Job Rotation* maka setiap karyawan akan memiliki jangka waktu dalam menempati sebuah posisi di organisasi tersebut.

Pengukuran variabel *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* ini dilakukan dengan memberikan skor 1 dan 0. Untuk variabel *Reward and Punishment*, kondisi ada *Reward and Punishment* akan diberikan skor 1 dan kondisi tanpa *Reward and Punishment* akan diberikan skor 0. Untuk variabel *Job Rotation*, kondisi ada *Job Rotation* akan diberikan skor 1 dan kondisi tanpa *Job Rotation* akan diberikan skor 0.

D. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (1999) adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu hal yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa strata 1 Program Studi Akuntansi angkatan 2012 dan mahasiswa Program Kelanjutan Studi Akuntansi angkatan 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Jumlah mahasiswa strata 1 Program Studi Akuntansi angkatan 2012 adalah 93 mahasiswa, sedangkan mahasiswa Program Kelanjutan Studi Akuntansi angkatan 2014 adalah 29 mahasiswa.

Sampel menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (1999) adalah sebagian dari populasi yang digunakan sebagai subyek penelitian. Terdapat

beberapa teknik yang dapat digunakan untuk penetapan sampel, dan teknik penetapan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah metode pemilihan sampel secara tidak acak yang menggunakan pertimbangan tertentu untuk memperoleh informasi yang disesuaikan dengan tujuan penelitian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999).

Untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini, peneliti menetapkan kriteria sebagai sampel. Kriteria yang diambil peneliti adalah sudah mengambil mata kuliah Pengauditan 1, dan Sistem Pengendalian Manajemen. Alasan pertama peneliti menggunakan mahasiswa sebagai sampel penelitian karena mahasiswa yang telah mengambil mata kuliah di atas dianggap sudah memiliki pemahaman mengenai teori-teori terkait variabel yang digunakan.

Alasan kedua peneliti menggunakan subjek mahasiswa Progam Studi Akuntansi dan mahasiswa Progam Kelanjutan Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sebagai sampel penelitian, karena masih belum banyak penelitian eksperimen di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang meneliti tentang *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* terhadap tindakan *Fraud*.

Dalam menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini, peneliti mengambil metode pengambilan sampel yang dibuat oleh Gay (1992) dalam Gendro Wiyono (2011). Menurut Gay untuk penelitian eksperimen dapat menggunakan data minimal sebanyak 15 subjek penelitian per kelompok kasus.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen yang peneliti gunakan dalam penelitian ini berupa instrumen kasus untuk variabel *Reward and Punishment*, *Job Rotation* dan *Fraud*. Instrumen kasus yang peneliti gunakan ini mengacu pada instrumen penelitian yang relevan. Terdapat tiga acuan yang peneliti gunakan dalam proses penelitian ini, acuan tersebut yaitu: Caesar Marga Putri (2012), Ratih Dewanti (2010), Mark Zimbelman, et.al. (2009). Instrumen yang digunakan oleh Caesar Marga Putri merupakan pengembangan dari instrumen penelitian yang dibuat oleh Yin Xu dan Douglas E. Ziegenfuss (2008). Atas dasar instrumen penelitian tersebut peneliti membuat instrumen dengan melakukan beberapa modifikasi terhadap instrumen kasus yang terdapat pada instrumen acuan tersebut. Modifikasi instrumen tersebut bertujuan agar instrumen yang dibuat oleh peneliti sesuai dengan variabel yang peneliti gunakan.

Untuk mengukur pemahaman subjek penelitian terhadap instrumen kasus, maka peneliti akan memberikan pertanyaan berupa *manipulation check*. Subjek penelitian akan dikatakan memahami instrumen penelitian apabila telah menjawab *manipulation check* dengan persen kebenaran $\geq 50\%$ atau setidaknya mampu menjawab dua pertanyaan yang benar dari empat pertanyaan yang disediakan.

Tabel 3. Kisi – Kisi Instrumen Kasus Penelitian

No	Variabel	Penjelasan/Indikator	Kasus
1.	<i>Fraud</i>	Tindakan <i>Fraud</i> ditunjukkan dengan pilihan menerima dan tidak melaporkan atau menolak dan melaporka dengan memberikan tanda (x) pada salah satu dari enam skala yang tersedia. Skala 1,2,3 menerima dan tidak melaporkan ke CFO sedangkan 4,5,6 menolak dan melaporkan ke CFO	Kasus A Kasus B Kasus C Kasus D
2.	<i>Reward and punihment</i>	Ada <i>Reward and Punishment</i> Perusahaan akan memberikan <i>reward</i> dalam bentuk kas sebesar 10% dari nilai <i>Fraud</i> bagi yang membantu memerangi <i>Fraud</i> dan akan memberikan <i>punishment</i> berupa pemotongan gaji bahkan pemutusan hubungan kerja bagi yang melakukan <i>Fraud</i> , serta menyita uang hasil <i>Fraud</i> .	Kasus A Kasus C
		Tidak ada <i>Reward and Punishment</i> Perusahaan tidak memiliki kebijakan yang secara jelas terhadap tindakan <i>Fraud</i> baik berupa penghargaan maupun berupa hukuman bagi pelakunya dan orang yang terlibat didalamnya. Bahkan perusahaan cenderung mengabaikan tindakan <i>Fraud</i> .	Kasus B Kasus D
3.	<i>Job Rotation</i>	Ada <i>Job Rotation</i> Perusahaan memiliki kebijakan rotasi kerja sehingga posisi Anda akan berpindah setelah jangka waktu 5 tahun. Ada kemungkinan karyawan yang menggantikan posisi tersebut akan mengetahui tindakan yang telah dilakukan.	Kasus A Kasus B
		Tidak ada <i>Job Rotation</i> Perusahaan memiliki kebijakan bahwa jabatan dalam perusahaan tidak akan digantikan oleh pegawai lain kecuali pegawai yang bersangkutan mendapatkan promosi maupun keluar perusahaan. Hal tersebut meminimalkan kemungkinan tindakan tersebut diketahui pegawai lain.	Kasus C Kasus D

Sumber: Data diolah

Tabel 4. Pertanyaan *Manipulation Check* Penelitian

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Sebagai akuntan junior, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pendapatan dan biaya perusahaan.	Benar
2.	Anda menemukan adanya pengeluaran perusahaan yang tidak wajar senilai Rp 1000.000.000,00 (satu milyar rupiah).	Benar
3.	Anda menemukan bahwa seseorang telah menggunakan uang perusahaan untuk keperluan pribadinya.	Benar
4.	Seseorang tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda.	Salah

Sumber: Data Diolah

F. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Data primer (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999) yaitu sumber data yang secara langsung diperoleh dari sumber asli dan digunakan oleh peneliti untuk menjawab penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa instrumen kasus. Instrumen kasus yang digunakan dalam penelitian ini telah dimodifikasi agar sesuai dengan variabel yang digunakan. Data dari instrumen kasus yang dijawab oleh subjek penelitian ini, merupakan sumber data dalam penelitian ini.

G. Prosedur Eksperimen

Penelitian eksperimen ini dilaksanakan pada mahasiswa Program Studi Akuntansi angkatan 2012 dan mahasiswa Program Kelanjutan Studi Akuntansi angkatan 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Instrumen penelitian pengambilan keputusan akan dibagikan secara acak (*random*). Subjek penelitian hanya akan mendapat sebuah kondisi instrumen kasus (*between*

subject). Subjek diharapkan seolah-olah berperan sebagai akuntan junior yang baru saja diterima pada PT Penerbangan Nusantara.

Sebelum subjek penelitian mengerjakan instrumen kasus, peneliti memberikan penjelasan mengenai kasus yang ada. Peneliti juga akan menjelaskan alur pengisian instrumen mulai dari data demografi, kolom keputusan tindakan yang akan diambil, sampai dengan *manipulation check*.

Setelah peneliti membacakan alur pengisian, peneliti membagikan kasus kepada subjek penelitian secara acak serta uang senilai Rp 2.000,00 (dua ribu rupiah) sebagai pengganti uang senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dalam kasus. Peneliti juga akan menginstruksikan kembali agar subjek penelitian lebih memperhatikan dengan seksama perintah-perintah yang ada dalam kasus tersebut. Peneliti memberikan waktu 60 menit bagi subjek penelitian untuk menyelesaikan kasus. Setelah subjek penelitian menyelesaikan kasus, maka kasus diambil lagi oleh peneliti, serta peneliti mengecek jawaban responden untuk menentukan apakah responden berhak mendapatkan uang senilai Rp 2.000,00 (dua ribu rupiah) atau sebesar Rp 1.000,00 (seribu rupiah) sesuai kasus yang didapat.

Pada kasus A dan C, responden berhak mendapatkan uang senilai Rp 1.000,00 (seribu rupiah) apabila memilih keputusan B yaitu menolak dan melaporkan. Hal ini dikarenakan pada kasus A dan C, perusahaan memiliki kebijakan *reward* bagi yang melaporkan tindakan *Fraud* sebesar 10% dari nilai *Fraud*. Responden tidak berhak mendapatkan uang senilai Rp 2.000,00 (dua ribu rupiah) maupun Rp 1.000,00 (seribu rupiah) apabila memilih keputusan A yaitu

menerima dan tidak melaporkan. Hal tersebut dikarenakan pada kasus A dan C, perusahaan memiliki kebijakan *punishment* bagi pelaku *Fraud* ataupun karyawan yang mendukung *Fraud* pemutusan hubungan kerja dan menyita uang hasil *Fraud*.

Pada kasus B dan D, responden yang memilih keputusan A yaitu menerima dan melaporkan berhak mendapatkan uang senilai Rp 2.000,00 (dua ribu rupiah). Responden yang memilih keputusan B yaitu menolak dan melaporkan tidak mendapatkan uang senilai Rp 2.000,00 (dua ribu rupiah) maupun Rp 1.000,00 (seribu rupiah). Hal tersebut dikarenakan pada kasus B dan D, perusahaan tidak memiliki kebijakan mengenai pemberian *reward* bagi pelapor *Fraud* dan *punishment* bagi pelaku maupun orang yang mendukung *Fraud*.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Coba Instrumen

a. *Pilot Test*

Sebelum instrumen dalam penelitian ini digunakan pada subjek penelitian yang sebenarnya maka perlu dilakukan *pilot test*. *Pilot test* merupakan studi awal berskala kecil yang dilakukan untuk mengetahui tingkat pemahaman subjek penelitian terhadap kasus yang diberikan. *Pilot test* ini dilaksanakan dengan melibatkan sekitar 31 mahasiswa Progam Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2011. Tingkat pemahaman subjek penelitian terhadap kasus yang diberikan diketahui melalui jawaban *manipulation check*. Subjek dikatakan

paham terhadap kasus yang diberikan apabila telah menjawab *manipulation check dengan tingkat kebenaran $\geq 50\%$* atau setidaknya telah menjawab 2 pertanyaan secara benar dari 4 pertanyaan yang disediakan.

Hasil dari instrumen kasus pada *pilot test* ini juga diuji tingkat validitasnya. Jika hasil dari *pilot test* masih terdapat item yang dirasa masih kurang valid atau membingungkan bagi responden, maka peneliti akan melakukan perbaikan terhadap instrumen kasus sebelum dilakukan penelitian yang sebenarnya. Akan tetapi, jika instrumen kasus sudah valid maka instrumen kasus tersebut sudah dapat digunakan dalam penelitian yang sebenarnya.

b. Uji Validitas

Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (1999) validitas instrumen penelitiann ditentukan oleh proses penelitian yang akurat. Sebuah instrumen penelitian akan dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Peneliti menggunakan *face validity* untuk mengukur instrumen variabel *Reward and Punishment*, *Job Rotation* dan *Fraud* yang instrumennya berupa simulasi kasus. Sebuah instrumen penelitian dinilai memiliki *face validity* jika telah melalui penilaian subjektif diantara para professional bahwa instrumen tersebut menunjukkan secara logis dan merefleksikan secara akurat sesuatu yang seharusnya diukur (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999:183). Cara

peneliti mengukur instrumen dengan *face validity* adalah dengan meminta beberapa mahasiswa dan dosen pembimbing untuk membaca instrumen tersebut kemudian meminta pendapat mereka untuk keperluan revisi. Peneliti merasa bahwa teknik *face validity* sudah dirasa cukup memenuhi untuk mengukur validitas instrumen karena instrumen kasus peneliti hanya mengadopsi dan memodifikasi instrumen terdahulu yang sudah pernah diuji validitasnya. Setelah instrumen penelitian telah diketahui validitasnya maka peneliti akan memperbaiki item-item yang kurang valid.

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal. Peneliti menggunakan uji *one sample kolmogorof-smirnov* untuk melakukan uji normalitas. Peneliti menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%, dengan kata lain data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 5%

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan sebagai uji prasyarat sebelum melakukan uji *analysis of variance*. Dengan uji homogenitas ini akan diketahui sama atau tidaknya varian populasi. Menurut Gendro Wiyono (2011) uji homogenitas memiliki kriteria signifikansi sebesar 5%.

Apabila nilai signifikansi lebih dari 5% maka dapat dikatakan bahwa varian dari kelompok data adalah homogen.

3. Uji Hipotesis

a. *Analysis of Variance* (ANOVA)

Peneliti menggunakan *analiss of variance* (anova) untuk menguji hipotesis yang diusulkan. Anova digunakan untuk membandingkan rata-rata dari populasi. Anova dapat digolongkan menjadi tiga yaitu *one way anova*, *two way anova* dan manova.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan dua model anova yaitu *one way anova* dan *two way anova* untuk menguji hipotesis. *One way anova* akan digunakan untuk menguji H_1 dan H_2 , sedangkan *two way anova* akan digunakan untuk menguji H_3 . Peneliti juga menerapkan taraf signifikansi sebesar 5% dalam penelitian ini. Taraf signifikansi ini menunjukkan batas tingkat kesalahan dalam penelitian ini adalah 5% atau dengan kata lain tingkat kepercayaan sebesar 95%. Apabila P_{value} signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis dapat diterima, sedangkan jika P_{value} signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Menurut Donald dan Pamela dalam Muhammad Sandi A. (2014), statistik yang digunakan untuk menguji anova adalah dengan menggunakan rasio F. Statistik ini akan membandingkan dua sumber terakhir dari varians:

(1)

$$F = \frac{\text{varians antar kelompok}}{\text{varians dalam kelompok}} = \frac{\text{rata - rata kuadrat}_{\text{antar kelompok}}}{\text{rata - rata kuadrat}_{\text{dalam kelompok}}}$$

Dimana:

(2)

$$\text{Rata - rata kuadrat}_{\text{antar kelompok}} = \frac{\text{Jumlah kuadrat}_{\text{antar kelompok}}}{\text{Derajat kebebasan}_{\text{antar kelompok}}}$$

$$\text{Rata - rata kuadrat}_{\text{dalam kelompok}} = \frac{\text{Jumlah kuadrat}_{\text{dalam kelompok}}}{\text{Derajat kebebasan}_{\text{dalam kelompok}}}$$

Toto Sugiharto (2009) menyebutkan bahwa langkah dalam menguji *one ways anova* adalah dengan menghitung rasio antara metode antar kelompok (*between method*) sebagai numerator (faktor yang dibagi) dan metode dalam kelompok (*within method*) sebagai denominator (faktor pembagi). Semakin kecil rasio F yang dihasilkan maka akan mengarah pada penerimaan hipotesis nol.

- 1) Persamaan untuk mengestimasi varians pada metode dalam kelompok.

(3)

$$S_w^2 = \frac{\sum_j \sum_i (X_{ij} - \bar{X}_j)^2}{c(n-1)}$$

Di mana:

S_w^2 : varians yang diestimasi menggunakan metode dalam kelompok

- X_{ij} : butiran data ke I dalam kelompok j
 \bar{X}_j : rata-rata kelompok j
 c : jumlah kelompok
 n : jumlah/ukuran sampel dalam setiap kelompok
 $c(n-1)$: derajat bebas

Tanda penjumlahan ganda ($\sum \sum$) menunjukkan adanya dua langkah penjumlahan. Pertama yang harus diselesaikan adalah menyelesaikan tanda jumlah sebelah kanan kemudian dilanjutkan tanda jumlah sebelah kiri.

- 2) Persamaan untuk mengestimasi varians pada metode antar kelompok.

(4)

$$S_{\bar{X}}^2 = \frac{\sum_j (\bar{X}_j - \bar{\bar{X}})^2}{c - 1}$$

Di mana:

$S_{\bar{X}}^2$: varians yang diestimasi menggunakan metode antar kelompok

\bar{X}_j : rata-rata kelompok j

$\bar{\bar{X}}$: rata-rata keseluruhan yang digunakan sebagai estimasi

c : jumlah kelompok

Toto Sugiharto (2009) juga menyebutkan bahwa dalam pengerjaan analisis *two ways anova* menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Penentuan hipotesis nol (H_0) baik antar kolom maupun antar baris.
- 2) Penentuan tingkat signifikansi.
- 3) Penghitungan jumlah kuadrat antar kolom (*Between columns sum of squares*)

(5)

$$JK_k = \sum_{k=1}^K \frac{T_k^2}{n_k} - \frac{T^2}{N}$$

Di mana:

JK_k : Jumlah kuadrat antar kolom.

K : Kolom.

n_k : Jumlah data dalam masing-masing kolom.

N : jumlah data keseluruhan.

T_k^2 : Kuadrat masing-masing kolom.

T^2 : Kuadrat jumlah keseluruhan.

- 4) Penghitungan jumlah kuadrat antar baris (*Between rows sum of squares*).

(6)

$$JK_b = \sum_{b=1}^B \frac{T_b^2}{n_b} - \frac{T^2}{N}$$

Di mana:

JK_b : Jumlah kuadrat antar baris.

B : Baris

n_b : Jumlah data dalam masing-masing baris.

N : Jumlah data keseluruhan.

T_b^2 : Kuadrat masing-masing baris.

T^2 : Kuadrat jumlah keseluruhan.

- 5) Penghitungan jumlah kuadrat keseluruhan – JK_t (*Total sum of squares*).

(7)

$$JK_t = \sum_{b=1}^B \sum_{k=1}^K X_{bk}^2 - \frac{T^2}{N}$$

Di mana:

JK_t : Jumlah kuadrat keseluruhan.

B : Baris

K : Kolom

X_{bk} : Jumlah data dalam masing-masing baris dan kolom.

N : Jumlah data keseluruhan.

T^2 : Kuadrat jumlah keseluruhan.

- 6) Perhitungann jumlah kuadrat kesalahan (galat atau *error*).

(8)

$$JK_e = JK_t - (JK_k + JK_b)$$

Di mana:

JK_e : Jumlah kuadrat galat.

JK_t : Jumlah kuadrat keseluruhan.

JK_k : Jumlah kuadrat kolom.

JK_b : Jumlah kuadrat baris.

7) Penghitungan derajat bebas (*degree of freedom*).

a) Derajat bebas kolom (db_k).

(9)

$$db_k = k - 1$$

Di mana: k adalah jumlah kolom.

b) Derajat bebas baris (db_b).

(10)

$$db_b = b - 1$$

Di mana: b adalah jumlah baris.

c) Derajat bebas galat (db_e).

(11)

$$db_e = (b-1)(k-1)$$

Di mana: b adalah jumlah baris dan k adalah jumlah kolom.

d) Derajat bebas keseluruhan (db_t).

(12)

$$db_t = N - 1$$

Di mana: N adalah keseluruhan data (b x K).

8) Penghitungn kuadrat rata-rata (*Means of squares*).

a) Kuadrat rata-rata kolom – KR_k (*Column mean of squares – MS_c*).

(13)

$$KR_k = \frac{JK_k}{db_k}$$

b) Kuadrat rata-rata baris – KR_b (*Row mean of squares – MS_C*).

(14)

$$KR_b = \frac{JK_b}{db_b}$$

c) Kuadrat rata-rata galat – KR_e (*Error mean of squares – MS_e*)

(15)

$$KR_e = \frac{JK_e}{db_e}$$

9) Penghitungan Rasio F atau F-hitung.

a) F-hitung kolom (F- h_k)

(16)

$$F - h_k = \frac{KR_k}{KR_e}$$

b) F-hitung baris (F- h_b)

(17)

$$F - h_b = \frac{KR_b}{KR_e}$$

10) Penentuan Ratio F kritik atau F-tabel.

a) F-tabel untuk kolom (F- t_k)

b) F-tabel untuk baris (F- t_b)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode eksperimen dengan subjek penelitian mahasiswa Program Studi Akuntansi angkatan 2012 dan mahasiswa Progam Kelanjutan Studi Akuntansi angkatan 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Pengambilan data pada penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 23 Desember 2014 sampai dengan 24 Desember 2014. Jumlah subjek penelitian yang mengisi kasus pada saat dilaksanakan eksperimen berjumlah 90 subjek. Dari 90 subjek yang mengisi kasus, terdapat 2 subjek yang mengisi kasus secara tidak lengkap, sehingga jumlah subjek penelitian yang dapat dijadikan sampel penelitian ini berjumlah 88 subjek.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 64 data subjek dari 88 data subjek penelitian. *Trimming* (pengurangan) yang dilakukan peneliti dikarenakan sejumlah 88 data subjek pada saat diuji normalitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal dari residualnya. Data yang nilai residunya *outlier* dimana residunya ekstrim tinggi dan rendah dilakukan *trimming* sehingga menghasilkan data normal dari residualnya. Ringkasan mengenai data subjek penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

No.	Subjek	Tahun	Jenis Kasus				Jumlah
			Kasus A	Kasus B	Kasus C	Kasus D	
1	Akuntansi	2012	14	20	17	17	68
2	Akuntansi PKS	2014	6	4	6	6	22
Jumlah			20	24	23	23	90
Pengisian Tidak Lengkap			0	0	2	0	2
Data Subjek yang Didapat			20	24	21	23	88
Pengurangan Data (akibat data tidak berdistribusi normal)			5	7	4	8	24
Data Diolah			15	17	17	15	64

Sumber: Data Diolah

B. Uji Coba Instrumen

1. Hasil Pilot Test

Pilot test dilaksanakan pada tanggal 10 Desember 2014 dengan subjek mahasiswa Program Studi Akuntansi angkatan 2011 di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Jumlah subjek yang mengikuti *pilot test* ini sebanyak 31 mahasiswa dengan rincian 8 subjek mendapatkan kasus A, 8 subjek mendapatkan kasus B, 7 subjek mendapatkan kasus C, dan 8 subjek mendapatkan kasus D.

Dari *pilot test* ini diketahui bahwa, subjek yang mendapatkan kasus A telah mengerti/memahami kasus yang diberikan. Hal tersebut dibuktikan dengan persentase (%) kebenaran dalam menjawab pernyataan *manipulation check* $\geq 50\%$, yang menunjukkan bahwa subjek telah berhasil menjawab minimal 2 pernyataan secara benar dari 4 pernyataan. Dari 8 subjek yang mendapatkan kasus A, seluruh subjek memilih keputusan untuk menolak dan melaporkan *Fraud*, dengan rata-rata keputusan subjek sebesar 5,5.

Subjek yang mendapatkan kasus B, rata-rata subjek telah mengerti kasus yang diberikan. Subjek telah berhasil menjawab minimal 2 pernyataan *manipulation check* dari 4 pernyataan yang diberikan atau telah memenuhi tingkat persentase kebenaran $\geq 50\%$. Dari 8 subjek yang mendapatkan kasus B, sebanyak 7 subjek memilih keputusan untuk menolak dan melaporkan *Fraud* dan 1 subjek yang memilih keputusan untuk menerima dan tidak melaporkan *Fraud*. Rata-rata keputusan subjek yang mendapatkan kasus B sebesar 5,25.

Subjek yang mendapat kasus C, rata-rata subjek telah mengerti dengan kasus yang diberikan. Subjek telah berhasil menjawab minimal 2 pernyataan *manipulation check* dari 4 pernyataan. Dari 7 subjek yang mendapat kasus C, seluruhnya memilih keputusan untuk menolak dan melaporkan *Fraud*. Rata-rata keputusan subjek yang mendapat kasus C sebesar 5,57.

Subjek yang mendapat kasus D, rata-rata subjek telah mengerti dengan kasus yang diberikan. Hal tersebut dibuktikan dengan persentase (%) tingkat kebenaran dalam menjawab pernyataan *manipulation check* $\geq 50\%$, yang menunjukkan subjek telah berhasil menjawab pernyataan minimal 2 pernyataan dari 4 pernyataan yang diberikan. Dari 8 subjek yang mendapat kasus D, 7 subjek memilih keputusan untuk menolak dan melaporkan *Fraud* dan 1 subjek yang memilih keputusan untuk menerima dan tidak melaporkan kasus *Fraud*. Rata-rata keputusan subjek yang mendapat kasus D sebesar 5,25. Untuk melihat data lengkap dari hasil *pilot test* dapat dilihat pada lampiran 2.

2. Uji Validitas

Menurut Gendro Wiyono (2011:111) sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *face validity* untuk mengukur validitas instrumen yang digunakan. Cara peneliti mengukur instrumen dengan *face validity* adalah dengan meminta beberapa mahasiswa dan dosen pembimbing untuk membaca instrumen tersebut kemudian meminta pendapat mereka untuk keperluan perbaikan. Teknik *face validity* dirasa cukup untuk mengukur validitas instrumen karena instrumen kasus yang peneliti gunakan hanya mengadopsi dan memodifikasi instrumen penelitian terdahulu yang sudah pernah diuji validitasnya.

C. Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan diolah berdistribusi normal atau tidak. Uji ini adalah uji prasyarat untuk menggunakan analisis metode parametrik. Dalam menguji normalitas data digunakan uji *one sample kolmogorof-smirnov* dengan menggunakan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Gendro Wiyono, 2011:149).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program SPSS versi 19 dalam menguji normalitas data. Peneliti menggunakan residu data untuk

mengukur normalitas data yang diperoleh. Dari tabel di bawah ini, dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena memiliki taraf signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 6. Uji Normalitas Data

<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	Signifikansi	Keterangan
1,345	0,054	Data Normal

Sumber: Data Diolah

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah varian populasi sama atau tidak. Menurut Gendro Wiyono (2011:152) varian dari dua atau lebih kelompok data dikatakan homogen apabila memiliki taraf signifikansi lebih dari 0,05.

Peneliti menggunakan program SPSS versi 19 dalam menguji homogenitas data yang diperoleh. Hasil uji homogenitas yang dilakukan peneliti menunjukkan nilai signifikansi *levene's test* sebesar 0,062. Dari tabel dibawah ini menunjukkan bahwa varian populasi sama atau data homogen karena memiliki taraf signifikansi lebih dari 0,05

Tabel 7. Uji Homogenitas

F	Df1	Df2	Signifikansi	Keterangan
2,578	3	60	0,062	Data Homogen

Sumber: Data Diolah

D. Uji Hipotesis

1. Analysis of Variance (ANOVA)

Analysis of variance digunakan untuk menganalisis variabel dengan membandingkan rata-rata kelompok yang ada. *Analysis of variance* dapat

digolongkan kedalam 3 jenis yaitu *one way anova*, *two way anova* dan *manova*.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model *one way anova* dan *two way anova*. Taraf signifikansi yang digunakan pada penelitian ini sebesar 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa peneliti menetapkan tingkat kesalahan sebesar 5% atau tingkat kepercayaan sebesar 95%. Signifikansi hasil pengujian ini dapat dilihat dari P_{value} hasil olah data. Jika P_{value} signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis dapat diterima, sedangkan jika P_{value} signifikansi $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : *Reward and Punishment* berpengaruh terhadap *Fraud*.

H_2 : *Job Rotation* berpengaruh terhadap *Fraud*.

H_3 : *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* secara simultan berpengaruh terhadap *Fraud*.

Pengukuran variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel dependen *Fraud* diukur dengan melihat keputusan yang dibuat subjek dalam skala 1 sampai dengan 6. Nilai 1 sampai dengan 3 menunjukkan keputusan menerima uang pemberian Duta dan tidak melaporkan perbuatan Duta, sedangkan nilai 4 sampai dengan 6 menunjukkan keputusan menolak uang pemberian Duta dan melaporkan perbuatan Duta.

- b. Variabel independen *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* diukur dengan skor 1 dan 0. Untuk kondisi ada *Reward and Punishment* maupun ada *Job Rotation* diberikan skor 1, sedangkan kondisi tidak ada *Reward and Punishment* maupun tidak ada *Job Rotation* diberikan skor 0.

Dari hasil uji anova yang dilakukan dalam penelitian ini dengan alat bantu SPSS versi 19 menunjukkan hasil sesuai dengan tabel dibawah ini.

Tabel 8. Uji Hipotesis

Variabel	F	Signifikansi	Keterangan
<i>Reward and Punishment</i>	67,675	0,000	H1 Diterima
<i>Job Rotation</i>	46,239	0,000	H2 Diterima
<i>Reward and Punishment* Job Rotation</i>	68,232	0,000	H3 Diterima
Dependen Variabel: <i>Fraud</i>			

Sumber: Data Diolah

Keterangan:

(*): Secara bersama-sama atau simultan

Dari tabel 12 dapat diketahui bahwa hipotesis yang peneliti ajukan diterima atau tidak diterima. Hipotesis akan diterima apabila memiliki P_{value} signifikansi $\leq 0,05$, sedangkan hipotesis akan ditolak apabila memiliki P_{value} signifikansi $\geq 0,05$.

Hipotesis 1 yang peneliti ajukan yaitu *Reward and Punishment* berpengaruh terhadap *Fraud*. Dilihat dari tingkat P_{value} signifikansi *Reward and Punishment* pada tabel 12 menunjukkan bahwa tingkat P_{value} signifikansi *Reward and Punishment* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H_1) dapat diterima atau terdukung. Dengan kata lain *Reward and Punishment* memiliki pengaruh terhadap *Fraud*.

Hipotesis 2 yang peneliti ajukan yaitu *Job Rotation* berpengaruh terhadap *Fraud*. Dilihat dari tingkat p -value signifikansi *Job Rotation* pada

tabel 12 menunjukkan bahwa tingkat P_{value} signifikansi *Job Rotation* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil tersebut menunjukkan *Job Rotation* memiliki pengaruh terhadap *Fraud*, dengan kata lain hipotesis 2 (H_2) dapat diterima atau terdukung.

Hipotesis 3 yang peneliti ajukan yaitu *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* secara simultan berpengaruh terhadap *Fraud*. Dilihat dari tingkat P_{value} signifikansi *Job Rotation* pada tabel 12 menunjukkan bahwa tingkat P_{value} signifikansi *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap *Fraud*. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis 3 (H_3) dapat diterima atau terdukung.

E. Pembahasan

Setelah peneliti melakukan pengujian terhadap hipotesis-hipotesis yang diajukan, maka pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Reward and Punishment* berpengaruh terhadap *Fraud*.

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut memberikan pembuktian bahwa dengan menerapkan *Reward and Punishment*, karyawan akan lebih memilih untuk tidak melakukan tindakan *Fraud*. Karyawan cenderung menghindari tindakan *Fraud* karena mengetahui bahwa mereka akan diberikan hukuman (*punishment*) apabila melakukan tindakan *Fraud*. Disisi lain, karyawan juga akan mendapatkan hadiah (*reward*) apabila

karyawan tersebut mendukung kebijakan perusahaan dalam memerangi *Fraud*.

Hasil penelitian ini didukung atau sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Caesar Marga Putri (2012) yang menunjukkan bahwa jalur pelaporan *non-anonymous* pada *reward model* akan lebih efektif dalam melaporkan *company's wrongdoing* dibanding *structural model*. Menurut Xu dan Ziegenfuss (2003) *reward systems* memberikan efek positif dalam mengungkapkan *company's wrongdoing*. Selain itu, hasil penelitian dari Kristy Holtfreter et.al. (2008) menunjukkan bahwa menurut persepsi dari *fraud investigator*, *punishment* dapat digunakan untuk mencegah *Fraud*. Murphy & Dacin (2011) mengatakan bahwa dengan meningkatkan *punishment* terhadap sebuah kejahatan, maka dapat membuat pelakunya menjadi takut untuk melakukan kejahatan yang sama untuk kedua kalinya. Disisi lain, Murphy dan Dacin juga mengatakan bahwa pelaku *Fraud* akan mempertimbangkan konsekuensi tindakannya, apabila konsekuensi yang diberikan lebih besar dari keuntungan yang diterima ketika melakukan *Fraud* maka pelaku akan memutuskan untuk tidak melakukan *Fraud*.

Dalam SAS no 99 disebutkan bahwa kemungkinan terjadinya *wrongdoing* dikarenakan kurangnya *reward* yang diberikan perusahaan dari ekspektasi karyawan. Selain itu, *top management* yang tidak terlalu memperdulikan tentang pemberian *reward* yang sewajarnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang baik yang nantinya dapat menimbulkan tindakan *Fraud* oleh karyawan. Oleh karena hal tersebut, maka

pemberian *reward* benar-benar sangat penting baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta menghindari tindakan *wrong-doing*.

SAS no 99 juga menyebutkan bahwa untuk menghindari sikap *wrong-doing* diperlukan kedisiplinan. Dengan memperlihatkan ketegasan dalam penegakan kedisiplinan dapat memberikan stimulasi bagi karyawan lain untuk tidak melakukan tindakan *wrong-doing*. Selain itu diperlukan peningkatan kemungkinan tertangkapnya pelaku *wrong-doing* serta diberikannya hukuman bagi pelaku juga dapat memberikan efek jera bagi karyawan yang akan melakukan tindakan *wrong-doing*. Dengan kata lain *reward* yang diberikan perusahaan akan tidak berguna apabila pelaku *Fraud* merasa bahwa nilai *reward* yang diberikan jauh lebih kecil daripada keuntungan jika melakukan *Fraud*. Akan tetapi, apabila nilai *reward* yang diberikan perusahaan jauh lebih besar dari keuntungan ketika melakukan *Fraud*, maka kemungkinan pelaku akan melakukan *Fraud* jauh lebih kecil. Dengan adanya hal tersebut menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* dapat digunakan oleh perusahaan untuk mencegah karyawannya melakukan tindakan *Fraud*.

2. *Job Rotation* berpengaruh terhadap *Fraud*.

Dari hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut memberikan pembuktian bahwa dengan menerapkan *Job Rotation*, karyawan akan lebih memilih untuk tidak melakukan tindakan *Fraud*. Karyawan cenderung menghindari tindakan *Fraud* karena mengetahui bahwa posisi

mereka akan digantikan oleh rekan kerja mereka. Dengan digantikannya posisi mereka ini, ada kemungkinan setiap tindakan yang pernah dilakukan oleh seorang karyawan pada posisi tertentu akan dapat diketahui karyawan lain yang menggantikannya.

Hasil penelitian ini didukung atau sesuai dengan penelitian Fadipe-Joseph & Titiloye (2012) yang menunjukkan bahwa *Job Rotation* merupakan salah satu pengendalian internal yang dapat digunakan untuk mencegah *Fraud*. Menurut Titus Puspitasari (2013) dengan penerapan *Job Rotation*, seorang karyawan akan menjaga kejujurannya selama menempati sebuah posisi tertentu. Hal tersebut karena posisi/jabatan seorang karyawan akan digantikan oleh karyawan lain pada periode waktu tertentu, sehingga terdapat kemungkinan sebuah tindakan yang seorang karyawan lakukan akan dapat diketahui karyawan lain yang menggantikan posisinya kelak.

Michael Bartlett (2012) mengatakan bahwa terkadang dalam industri jasa keuangan, *Fraud* dilakukan oleh karyawan yang sangat membantu dan dapat melakukan berbagai macam pekerjaan sendiri sehingga dapat menutupi setiap tindakan *Fraud* yang dilakukan. Dengan adanya *Job Rotation*, tindakan *Fraud* akan sulit ditutupi karena posisi seorang karyawan tersebut akan dengan mudah digantikan oleh karyawan lain. Selain itu, *Job Rotation* juga merupakan sarana *training* yang cukup efektif. Dengan *Job Rotation* ini akan menghindarkan perusahaan hanya memiliki seorang karyawan yang mampu melakukan sebuah pekerjaan. Bartlett juga mengatakan bahwa dalam departemen akuntansi, seorang pegawai yang menangani hutang dan piutang

harus sering dirotasi dalam jenjang waktu tertentu untuk menghindari pegawai tersebut melakukan *Fraud*.

Menurut Liu Yinhua (2005) *Job Rotation* dapat memberikan efek negatif seperti berkurangnya produktifitas dan kualitas untuk sementara waktu, akan tetapi efek negatif tersebut dapat dihindari dengan pelaksanaan *Job Rotation* yang sewajarnya dan menggunakan pengukuran yang sesuai. Pengukuran yang dimaksudkan yaitu jadwal pelaksanaan *Job Rotation* yang sesuai, pemilihan posisi karyawan yang sesuai, pelatihan bagi karyawan, dan adanya mekanisme kompensasi. Exposure Draft ISSAI 5700 menyebutkan bahwa keputusan dalam penerapan *Job Rotation* memerlukan evaluasi secara menyeluruh baik dari aspek positif maupun negatif. Diperlukan penilaian risiko penuh terkait *Fraud* untuk mengidentifikasi peluang terjadinya *Fraud* sebelum mengadopsi *Job Rotation*. Dengan kata lain, diperlukan pertimbangan yang matang sebelum menerapkan sistem *Job Rotation* agar sistem tersebut dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan penerapannya. Dengan adanya hal tersebut menunjukkan bahwa *Job Rotation* dapat digunakan oleh perusahaan untuk mencegah karyawannya melakukan tindakan *Fraud*.

3. *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* secara simultan berpengaruh terhadap *Fraud*.

Dari hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut memberikan pembuktian bahwa dengan menerapkan *Reward and Punishment*

dan *Job Rotation* secara bersamaan, karyawan akan lebih memilih untuk tidak melakukan tindakan *Fraud*. Kebijakan *reward* bagi yang melaporkan *Fraud*, dan kebijakan *punishment* bagi yang melakukan *Fraud* terbukti dapat digunakan untuk mencegah tindakan *Fraud*. Ditambah dengan adanya kebijakan *Job Rotation* menyebabkan karyawan semakin menghindari tindakan *Fraud*.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Shanikat et.al. (2014) yang meneliti tentang efektifitas serta efisiensi penerapan 16 metode pencegahan *Fraud* yang dikeluarkan oleh ACFE. Menurut hasil penelitiannya *reward for whistleblowing* dan *Job Rotation* masing-masing memiliki peringkat 15 dan 6 dilihat dari efektifitasnya dalam mencegah atau mendeteksi *Fraud*. Menurut Raja Ali dkk (2011) *Reward and Punishment* dapat digunakan untuk memperbaiki sikap karyawan yang menyimpang. Baucus & Beck-Dudley (2015) mengatakan bahwa *Reward and Punishment* dapat membantu perusahaan dalam menciptakan kultur organisasi termasuk menekan perilaku yang tidak etis yang dilakukan karyawan.

Menurut Smith (1998) *Job Rotation* dapat digunakan perusahaan untuk meminimalisir tindakan *Fraud*. Dengan adanya *Job Rotation* karyawan akan cenderung berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya. Disisi lain, dengan adanya *Job Rotation* ini akan meningkatkan kemungkinan diketahuinya tindakan *Fraud* atau kejahatan lain yang dilakukan seorang karyawan akan diketahui karyawan lain. Atas dasar hal tersebut menunjukkan bahwa *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* secara bersama-sama

(simultan) dapat diterapkan oleh sebuah perusahaan untuk mencegah atau mengurangi tindakan *Fraud*.

F. Keterbatasan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* terhadap *Fraud*, terdapat keterbatasan-keterbatasan yang peneliti temui yang kemungkinan berpengaruh terhadap penelitian ini. Adapun keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penggunaan mahasiswa sebagai sampel penelitian sebagai pengganti akuntan junior dapat menimbulkan bias dalam penelitian ini. Hal tersebut dikarenakan terdapat mahasiswa yang tidak membaca perintah-perintah dalam instrumen kasus secara keseluruhan. Hasil uji normalitas dengan jumlah subjek sebanyak 88 subjek juga menunjukkan data tidak berdistribusi normal. Hal tersebut kemungkinan terjadi karena subjek hanya mengisi asal-asalan pada saat mengisi skala keputusan, dan pada akhirnya peneliti hanya mengambil sampel sebanyak 64 subjek penelitian eksperimen ini untuk mengurangi data yang tidak normal.
2. Pada saat menyampaikan *treatment* kepada subjek penelitian melalui penggunaan instrumen kasus dapat menimbulkan perbedaan persepsi dan pemahaman tiap subjek terhadap maksud dari *treatment* yang diinginkan dalam penelitian ini.
3. Penggunaan uang senilai Rp 2.000,00 (dua ribu rupiah) dan Rp 1.000,00 (seribu rupiah) dirasa masih kurang dapat mewakili nominal uang sebesar Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan Rp 100.000.00,00 (seratus

juta rupiah) dalam kasus. Belum terwakilinya penggunaan uang tersebut karena antara nominal uang yang sebenarnya dengan nominal uang dalam kasus terdapat perbedaan nominal uang yang cukup besar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* terhadap *Fraud*, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Reward and Punishment* berpengaruh terhadap *Fraud*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P_{value} *Reward and Punishment* signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa, karyawan cenderung akan menghindari atau tidak melakukan tindakan *Fraud* pada saat perusahaan memiliki kebijakan *Reward and Punishment* terkait *Fraud*.
2. *Job Rotation* berpengaruh terhadap *Fraud*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P_{value} *Job Rotation* signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa, karyawan cenderung akan menghindari atau tidak melakukan tindakan *Fraud* pada saat perusahaan memiliki kebijakan *Job Rotation* bagi karyawan.
3. *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Fraud*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa P_{value} *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa, karyawan cenderung akan menghindari atau tidak melakukan *Fraud* pada saat perusahaan memiliki kebijakan *Reward and Punishment* terkait *Fraud* dan kebijakan *Job Rotation* bagi karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* terhadap *Fraud*, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada perusahaan yang telah menerapkan kebijakan *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* dengan menggunakan subjek penelitian akuntan junior atau karyawan yang sesungguhnya.
2. Menurut Joseph T Wells (1997) terdapat 3 hal penyebab terjadinya *Fraud* yaitu *pressure*, *opportunity* dan *rationalization*. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memasukkan salah satu atau ketiga aspek tersebut untuk memperkuat alasan seorang karyawan melakukan *Fraud*.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan media lain seperti penggunaan video terkait *Fraud* sehingga suasana eksperimen dapat lebih realistis sehingga subjek dapat merasakan kondisi yang mirip dengan kenyataan.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE. 2012. *Report To The Nation On Occupational Fraud And Abuse*
- AICPA. 2002. SAS 99 (AU Section 316): *Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit*. New York : American Institute of Certified Public Accountants, Inc.
- Almas C S Tertiana. 2014. Pengaruh Persepsi Mahasiswa Mengenai Kebermanfaatan Mata Kuliah Pengauditan Internal Terhadap Kemampuan Mendeteksi *Fraud*. Yogyakarta : Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Amrizal. 2004. Membangun Kultur dan Etika Organisasi yang Anti Kecurangan. Pengendali Teknis Direktorat Investigasi BUMN dan BUMD
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Arif Febriyanto._____. Rancang Bangun Sistem Pemberian *Reward* dan *Punishment* Karyawan Perguruan Tinggi. Surabaya : Sekolah Tinggi Manajemen Komputer & Teknik Komputer. Diunduh pada tanggal 6 Juli 2014 dari <http://pptta.stikom.edu/upload/upload/file/06410100173makalah%20arif%20ta1.pdf>
- Bartlett, Michael. 2012. *The Fraud Triangle: What To Do About Problem That Begin At Home*. *Credit Union Journal* 16.5 (January 30, 2012)
- Baucus, Melissa S & Caryn L Beck-Dudley. 2005. *Designing Ethical Organizations: Avoiding the Long-Term Negative Effects of Rewards and Punishments*. *Journal of Business Ethics* 56: 355–370, 2005.
- Caesar Marga Putri. 2012. Pengujian Keefektifan Model Whistleblowing :Pendekatan Eksperimen. Yogyakarta : Tesis Universitas Gajah Mada
- Chong dan Surwayati. 2007. *De-escalation strategies: The impact of Job Rotation and monitoring control on manager's project evaluation decisions*, <http://www.papers.ssrn.com>
- Christian, Cary. 2003. *Preventing fraud in the work place*. Peak Consulting Diunduh pada tanggal 23 Maret 2014 dari http://www.peakconsultinginc.com/Articles/preventing_fraud_in_the_workplace.htm

- Damri. 2012. Perjanjian Kerja Bersama Umum DAMRI tahun 2012-2014. Diunduh pada tanggal 27 Desember 2014 dari www.damri.co.id/PKB%202012.pdf
- Dessler, Gary. 2005. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Dymita A Kristanti. 2012 . Persepsi Mahasiswa Terhadap Peran Akuntansi Forensik Sebagai Pencegah *Fraud* di Indonesia : Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Eni Nurmiyati. 2011 . Hubungan Pemberian *Reward* dan *Punishment* dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah. Jakarta : Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah
- Eriksson, Tor & Jaime Ortega. 2004. *The Adoption of Job Rotation: Testing the Theories*. Aarhus, Denmark: Department of Economics, Aarhus School of Business Diunduh pada 23 Maret 2014 dari http://www.hha.dk/nat/wper/04-3_tor.pdf
- Galih Dwi Koencoro, dkk. 2013. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja : Survey pada karyawan PT Inka Madiun. Student Journal Universitas Brawijaya. Vol 5, No 2, 2013
- Gugup Kismono. 2010. *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta : BPFE
- Holtfreter, Kristy et.al. 2008. *And Justice for All? Investigators' Perceptions of Punishment for Fraud Perpetrator. Crime Law Soc Change* (2008) 49:397-412
- Imam Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- INTOSAI. 2013. *Exposure Draft ISSAI 5700: Guideline for The Audit of Corruption Prevention in Government Agencies*. Bonn: The International Organization of Supreme Audit Institution
- Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. 2007. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*: alih bahasa Gina Gania. Jakarta : Erlangga.
- Joseph, Fadipe & Titiloye. 2012. *Application of Continued Fractions in Controlling Bank fraud. International Journal of Business and Social Science* Vol. 3 No. 9; May 2012
- KNKG. 2008 . Pedoman sistem pelaporan pelanggaran – SPP (*whistleblowing system* –WBS)

- Kreitner, Robert & Angelo Kinikichi. 2006. *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa Erly Suandy). Jakarta: Salemba Empat
- Malayu S P Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mathis, Robert L & John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Muhammad Sandi Arimawan. 2014. *Pengaruh Negative Framing Dan Adverse Selection Terhadap Eskalasi Komitmen Dalam Pengambilan Keputusan Penganggaran Modal Untuk Investasi Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Pemoderasi*. Yogyakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Murphy, Pamela R & M Tina Dacin. 2011. *Psychological Pathways to Fraud: Understanding and Preventing Fraud. Journal of Business Ethics* (2011) 101:601-618
- Ngalim Purwanto. 1993. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Remadja Karya.
- Novi Andriani. 2013. *Persepsi Kesesuaian Kompensasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember*. Jember: Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Nurati Jatiningtyas. 2011 . *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud Pengadaan Barang/Jasa pada Lingkungan Instansi Pemerintah di Wilayah Semarang*. Semarang : Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Raja Ali, dkk. 2011. *Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum Damri Makasar*. Makasar : UNHAS
- Ratih Dewanti. 2010. *Pengaruh Negative Framing dan Job rotation pada Kondisi Adverse Selection Terhadap Pengambilan Keputusan Eskalasi Komitmen*. Semarang : Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Rosmita Dewi Yuniarti & Nelly Nur Apandi._____. *Gejala Fraud Dan Peran Auditor Internal Dalam Pendeteksian Fraud Di Lingkungan Perguruan Tinggi (Studi Kualitatif)*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia

- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods For Business jilid 2*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Shanikat, Mohammed et. al. 2014 . *Occupational Fraud Prevention Mechanisms: Jordanian Companies Experience*. Research Journal of Finance and Accounting. Volume 5, No. 1, 2014
- Smith, Russell G. 1998. *Trends & Issues In Crime And Criminal Justice: Best Practice in Fraud Prevention*. Canberra: Australian Institute of Criminology
- Sri Sundari dan Amirudin .2012. *Fraud : Bagaimanakah Mendeteksinya*. Makasar: Hasanudin University. Diunduh pada tanggal 6 Juli 2014 dari <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/2586>
- Titus Puspitasari. 2013. *Pengaruh Tingkat Pertumbuhan Ekonomi, Pendapatan Asli Daerah (Pad) Dan Kompleksitas Pemerintah Daerah (Jumlah Skpd) Terhadap Kelemahan Pengendalian Intern Pada Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Di Indonesia)*. Jakarta : Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Toto Sugiharto. (2009). “ Analisis Varians”. Modul. Universitas Gundarma
- Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wells, Joseph T. 2001 . *Journal of Accountancy* : “Why Employees Commit Fraud”. American Institute of Public Accountants
- Wells, Richard._____. *Job rotation- is it a Solution? Introductory Remarks*. University of Waterloo. Diunduh pada tanggal 23 Maret 2014 dari <http://www.cre-msd.uwaterloo.ca/Documents/Conferences/Job%20Rotation/WellsPaper.pdf>
- Winny Wijaya dan Wibowo. 2009. *Pengaruh Penerapan Fraud Early Warning System (Fews) Terhadap Aktivitas Bisnis Perusahaan*. Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik, Vol. 4, No. 2, Juli 2009
- Wolfe, David T., and Dana R. Hermanson. 2004. *The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud*. CPA Journal 74.12 (2004): 38-42. Diunduh pada tanggal 21 Maret 2014 dari <http://digitalcommons.kennesaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2546&context=facpubs>

Xu, Yin, & Douglas E. Ziegenfuss, D. 2008. *Reward Systems, Moral Reasoning, and Internal Auditors' Whistle-Blowing Wrongdoing Behavior*. *Journal of Business Psychology*, Vol 22. Pp 323–331.

Yinhua, Liu. 2005. *Value Analysis of Job Rotation*. Yunan, China : College of Business Administration, Yunnan University of Finance and Trade

Zimbelman, Mark et.al. 2009 . *Fraud Examination third edition*. South-Western Cengage Learning : USA

www.republika.co.id/berita/nasional/daerah/14/06/18/n7dipg-polres-jayapura-tetapkan-tujuh-tersangka-korupsi-dana-subsid-damri diunduh pada Diunduh pada tanggal 27 Desember 2014

LAMPIRAN 1

Instrumen Penelitian

INSTRUMEN KASUS

PENELITIAN EKSPERIMEN

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami secara lebih mendalam pengaruh ***Reward and Punishment dan Job Rotation terhadap Fraud***. Bila Anda memiliki pertanyaan atau masukan perihal penelitian ini, peneliti akan dengan senang hati menjawab pertanyaan dan menerima masukan Anda setelah penelitian ini selesai dilaksanakan.

Apa yang perlu Anda tahu dan lakukan selama eksperimen :

Pertama:

Jawablah pertanyaan demografis di bawah ini. Semua informasi akan dirahasiakan. Isilah dengan jawaban yang sebenar dan sejujur mungkin mengenai informasi tentang Anda.

Kedua:

- Bacalah ilustrasi kasus di halaman berikutnya dengan cermat, teliti, dan hati-hati. Mohon Anda mempersiapkan diri sebagaimana yang tertera dalam ilustrasi kasus (umpamakan diri Anda adalah akuntan dalam kasus tersebut) dan buatlah keputusan sesuai dengan keinginan Anda.
- Lakukan sebagaimana permintaan dalam kasus, tidak ada jawaban yang salah dalam kasus ini dan Anda tidak perlu menghitung.
- Kerjakanlah secara urut mulai dari mengisi data demografis, kasus *fraud* dan pertanyaan *chek list*

Pertanyaan Demografis

1. Nama* :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki – laki ☐ Perempuan
4. Angkatan :
5. Mata kuliah yang sudah diambil** : ☐ Pengauditan 1
☐ Sistem Pengendalian Manajemen

* boleh tidak diisi

**boleh mengisi lebih dari satu

KASUS A

(Bacalah dengan cermat, teliti, dan hati-hati & umpamakan Anda adalah akuntan junior dalam kasus dibawah ini)

Anda baru saja diterima sebagai akuntan junior pada PT Penerbangan Nusantara. Sebagai akuntan junior, Anda ditugaskan untuk melakukan pencatatan untuk pendapatan dan biaya yang perusahaan keluarkan. Perusahaan memiliki kebijakan bahwa setiap akuntan junior harus dibimbing oleh seorang akuntan senior. Duta yang telah bekerja sebagai selama 17 tahun akhirnya ditunjuk sebagai pembimbing Anda.

Saat Anda sedang melakukan pencatatan biaya perusahaan, Anda menemukan adanya pengeluaran perusahaan yang tidak wajar senilai Rp 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah) Anda kemudian menanyakan pengeluaran tersebut kepada Duta, menurutnya pengeluaran tersebut adalah pengeluaran yang perusahaan gunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Duta juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa kurang puas terhadap jawaban Duta, Anda kemudian melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran perusahaan tersebut.

Setelah penyelidikan yang dilakukan, Anda menemukan bahwa sebenarnya uang senilai Rp 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah) tersebut bukan digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor melainkan digunakan Duta untuk keperluan pembelian rumah barunya. Saat Duta mengetahui tindakannya diketahui oleh Anda, Duta kemudian memberikan uang sebanyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) kepada Anda agar tidak melaporkan tindakannya ke CFO.

Berikut ini adalah hal yang terkait dengan perusahaan yang perlu Anda ketahui:

1. Perusahaan memiliki kebijakan untuk mendorong karyawannya untuk ikut mendukung kebijakan perusahaan dalam memerangi kecurangan (*fraud*).

Bagi yang membantu dalam memerangi kecurangan (*fraud*) akan diberikan penghargaan dalam bentuk kas yang cukup besar. Sedangkan, bagi yang melakukan maupun mendukung kecurangan (*fraud*) akan diberikan hukuman baik berupa pemotongan gaji bahkan berupa pemutusan hubungan kerja, serta menyita uang hasil *fraud*.

2. Perusahaan juga memiliki kebijakan rotasi kerja sehingga **posisi Anda akan berpindah setelah jangka waktu 5 tahun**. Terdapat kemungkinan karyawan yang akan menggantikan posisi Anda akan mengetahui perbuatan Anda, serta melaporkan perbuatan Anda dan Duta.

Berdasarkan informasi di atas, Anda diminta untuk melakukan tindakan terkait dengan pemberian uang senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) di atas:

A. Menerima dan Tidak Melaporkan

Anda akan menerima uang pemberian Duta sebanyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Duta kepada CFO. Akan tetapi perusahaan memiliki kebijakan mengenai dalam memerangi *fraud*. Dengan kebijakan tersebut Anda dan Duta dapat dikeluarkan dari perusahaan serta uang hasil dari *fraud* tersebut akan disita apabila perusahaan mengetahui perbuatan tersebut. Selain itu, dengan adanya kebijakan rotasi pekerjaan, akan memungkinkan perbuatan Anda dan Duta akan diketahui karyawan yang menggantikan posisi Anda dan karyawan tersebut dapat melaporkan perbuatan Anda kepada CFO.

B. Menolak dan Melaporkan

Anda akan menolak uang pemberian Duta sebanyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan melaporkan tindakan Duta kepada CFO. Karena perusahaan memiliki kebijakan dalam mengurangi *fraud*, perusahaan akan memberikan penghargaan kepada Anda karena telah melaporkan tindakan *fraud* dengan memberikan uang *cash* sebanyak Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah) yang dihitung dari 10% x nilai *fraud* yang terjadi. Selain itu, karyawan lain yang menggantikan posisi Anda akan memandang Anda

sebagai seorang yang mendukung kebijakan perusahaan dalam memerangi *fraud*.

TINDAKAN:

Berilah tanda silang (**X**) pada salah satu angka yang paling sesuai dengan keputusan yang anda ambil pada kolom dibawah ini untuk menunjukkan preferensi Anda untuk pilihan **A (Menerima dan Tidak Melaporkan)** atau pilihan **B (Menolak dan Melaporkan)** ! (*pilihan A diwakili angka 1,2,3 sedangkan pilihan B diwakili angka 4,5,6*)

1	2	3	4	5	6
Tinggi	Sedang	Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi
Menerima dan Tidak Melaporkan (Pilihan A)			Menolak dan Melaporkan (Pilihan B)		

Setelah Anda menjawab kasus dengan memilih pilihan tindakan yang telah disediakan di atas, maka Anda juga diwajibkan menjawab pernyataan berikut ini dengan cara memberi tanda silang (X) pada jawaban (B/S) yang anda pilih. (B : BENAR dan S : SALAH)

pernyataan di bawah ini berkaitan dengan kasus yang telah anda kerjakan sebelumnya!

1. Sebagai akuntan junior, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pendapatan dan biaya perusahaan (**B / S**)
2. Anda menemukan adanya pengeluaran perusahaan yang tidak wajar senilai Rp 1000.000.000,00 (satu milyar rupiah) (**B / S**)
3. Anda menemukan bahwa Duta telah menggunakan uang perusahaan untuk keperluan pribadinya (**B / S**)
4. Duta tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda (**B / S**)

KASUS B

(Bacalah dengan cermat, teliti, dan hati-hati & umpamakan Anda adalah akuntan junior dalam kasus dibawah ini)

Anda baru saja diterima sebagai akuntan junior pada PT Penerbangan Nusantara. Sebagai akuntan junior, Anda ditugaskan untuk melakukan pencatatan untuk pendapatan dan biaya yang perusahaan keluarkan. Perusahaan memiliki kebijakan bahwa setiap akuntan junior harus dibimbing oleh seorang akuntan senior. Duta yang telah bekerja sebagai selama 17 tahun akhirnya ditunjuk sebagai pembimbing Anda.

Saat Anda sedang melakukan pencatatan biaya perusahaan, Anda menemukan adanya pengeluaran perusahaan yang tidak wajar senilai Rp 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah) Anda kemudian menanyakan pengeluaran tersebut kepada Duta, menurutnya pengeluaran tersebut adalah pengeluaran yang perusahaan gunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Duta juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa kurang puas terhadap jawaban Duta, Anda kemudian melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran perusahaan tersebut.

Setelah penyelidikan yang dilakukan, Anda menemukan bahwa sebenarnya uang senilai Rp 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah) tersebut bukan digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor melainkan digunakan Duta untuk keperluan pembelian rumah barunya. Saat Duta mengetahui tindakannya diketahui oleh Anda, Duta kemudian memberikan uang sebanyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) kepada Anda agar tidak melaporkan tindakannya ke CFO.

Berikut ini adalah hal yang terkait dengan perusahaan yang perlu Anda ketahui:

Perusahaan juga memiliki kebijakan rotasi kerja sehingga **posisi Anda akan berpindah setelah jangka waktu 5 tahun. Terdapat kemungkinan karyawan**

yang akan menggantikan posisi Anda akan mengetahui perbuatan Anda, serta melaporkan perbuatan Anda dan Duta.

Berdasarkan informasi di atas, Anda diminta untuk melakukan tindakan terkait dengan pemberian uang senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) di atas:

A. Menerima dan Tidak Melaporkan

Anda akan menerima uang pemberian Duta sebanyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Duta kepada CFO. Karena perusahaan memiliki kebijakan rotasi pekerjaan, **posisi anda akan digantikan oleh karyawan lain. Karyawan yang menggantikan posisi Anda tersebut memiliki kemungkinan mengetahui perbuatan Anda dan Duta serta melaporkannya ke CFO.**

B. Menolak dan Melaporkan

Anda akan menolak uang pemberian Duta sebanyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan melaporkan tindakan Duta kepada CFO. Dengan Anda menolak uang pemberian Duta maka **Anda akan tetap bersih dari perbuatan *fraud* saat posisi Anda digantikan oleh karyawan lain ketika rotasi jabatan diberlakukan.**

TINDAKAN:

Berilah tanda silang (**X**) pada salah satu angka yang paling sesuai dengan keputusan yang anda ambil pada kolom dibawah ini untuk menunjukan preferensi Anda untuk pilihan **A (Menerima dan Tidak Melaporkan)** atau pilihan **B (Menolak dan Melaporkan)** ! (*pilihan A diwakili angka 1,2,3 sedangkan pilihan B diwakili angka 4,5,6*)

1	2	3	4	5	6
Tinggi	Sedang	Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi
Menerima dan Tidak Melaporkan (Pilihan A)			Menolak dan Melaporkan (Pilihan B)		

Setelah Anda menjawab kasus dengan memilih pilihan tindakan yang telah disediakan di atas, maka Anda juga diwajibkan menjawab pernyataan berikut ini dengan cara memberi tanda silang (X) pada jawaban (B/S) yang anda pilih. (B : BENAR dan S : SALAH)

pernyataan dibawah ini berkaitan dengan kasus yang telah anda kerjakan sebelumnya!

5. Sebagai akuntan junior, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pendapatan dan biaya perusahaan (**B / S**)
6. Anda menemukan adanya pengeluaran perusahaan yang tidak wajar senilai Rp 1000.000.000,00 (satu milyar rupiah) (**B / S**)
7. Anda menemukan bahwa Duta telah menggunakan uang perusahaan untuk keperluan pribadinya (**B / S**)
8. Duta tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda (**B / S**)

KASUS C

(Bacalah dengan cermat, teliti, dan hati-hati & umpamakan Anda adalah akuntan junior dalam kasus dibawah ini)

Anda baru saja diterima sebagai akuntan junior pada PT Penerbangan Nusantara. Sebagai akuntan junior, Anda ditugaskan untuk melakukan pencatatan untuk pendapatan dan biaya yang perusahaan keluarkan. Perusahaan memiliki kebijakan bahwa setiap akuntan junior harus dibimbing oleh seorang akuntan senior. Duta yang telah bekerja sebagai selama 17 tahun akhirnya ditunjuk sebagai pembimbing Anda.

Saat Anda sedang melakukan pencatatan biaya perusahaan, Anda menemukan adanya pengeluaran perusahaan yang tidak wajar senilai Rp 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah) Anda kemudian menanyakan pengeluaran tersebut kepada Duta, menurutnya pengeluaran tersebut adalah pengeluaran yang perusahaan gunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Duta juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa kurang puas terhadap jawaban Duta, Anda kemudian melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran perusahaan tersebut.

Setelah penyelidikan yang dilakukan, Anda menemukan bahwa sebenarnya uang senilai Rp 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah) tersebut bukan digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor melainkan digunakan Duta untuk keperluan pembelian rumah barunya. Saat Duta mengetahui tindakannya diketahui oleh Anda, Duta kemudian memberikan uang sebanyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) kepada Anda agar tidak melaporkan tindakannya ke CFO.

Berikut ini adalah hal yang terkait dengan perusahaan yang perlu Anda ketahui:

Perusahaan memiliki kebijakan untuk mendorong karyawannya untuk ikut mendukung kebijakan perusahaan dalam memerangi kecurangan (*fraud*). **Bagi**

yang membantu dalam memerangi kecurangan (*fraud*) akan diberikan penghargaan dalam bentuk kas yang cukup besar. Sedangkan, bagi yang melakukan maupun mendukung kecurangan (*fraud*) akan diberikan hukuman baik berupa pemotongan gaji bahkan berupa pemutusan hubungan kerja, serta menyita uang hasil *fraud*.

Berdasarkan informasi di atas, Anda diminta untuk melakukan tindakan terkait dengan pemberian uang senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) di atas:

A. Menerima dan Tidak Melaporkan

Anda akan menerima uang pemberian Duta sebanyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Duta kepada CFO. Karena perusahaan memiliki dalam memerangi *fraud*, terdapat kemungkinan Anda dan Duta akan dikeluarkan dari perusahaan serta uang hasil *fraud* akan disita perusahaan apabila perusahaan mengetahui perbuatan tersebut.

B. Menolak dan Melaporkan

Anda akan menolak uang pemberian Duta sebanyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan melaporkan tindakan Duta kepada CFO. Karena perusahaan memiliki dalam memerangi *fraud*, perusahaan akan memberikan penghargaan kepada Anda karena telah melaporkan tindakan *fraud* dengan memberikan uang *cash* sebanyak Rp 100.000.000 (seratus juta) yang dihitung dari 10% x nilai *fraud* yang terjadi.

TINDAKAN:

Berilah tanda silang (**X**) pada salah satu angka yang paling sesuai dengan keputusan yang anda ambil pada kolom dibawah ini untuk menunjukan preferensi Anda untuk pilihan **A (Menerima dan Tidak Melaporkan)** atau pilihan **B (Menolak dan Melaporkan)** ! (*pilihan A diwakili angka 1,2,3 sedangkan pilihan B diwakili angka 4,5,6*)

1	2	3	4	5	6
Tinggi	Sedang	Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi
Menerima dan Tidak Melaporkan (Pilihan A)			Menolak dan Melaporkan (Pilihan B)		

Setelah Anda menjawab kasus dengan memilih pilihan tindakan yang telah disediakan di atas, maka Anda juga diwajibkan menjawab pernyataan berikut ini dengan cara memberi tanda silang (X) pada jawaban (B/S) yang anda pilih. (B : BENAR dan S : SALAH)

pernyataan dibawah ini berkaitan dengan kasus yang telah anda kerjakan sebelumnya!

9. Sebagai akuntan junior, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pendapatan dan biaya perusahaan (**B / S**)
10. Anda menemukan adanya pengeluaran perusahaan yang tidak wajar senilai Rp 1000.000.000,00 (satu milyar rupiah) (**B / S**)
11. Anda menemukan bahwa Duta telah menggunakan uang perusahaan untuk keperluan pribadinya (**B / S**)
12. Duta tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda (**B / S**)

KASUS D

(Bacalah dengan cermat, teliti, dan hati-hati & umpamakan Anda adalah akuntan junior dalam kasus dibawah ini)

Anda baru saja diterima sebagai akuntan junior pada PT Penerbangan Nusantara. Sebagai akuntan junior, Anda ditugaskan untuk melakukan pencatatan untuk pendapatan dan biaya yang perusahaan keluarkan. Perusahaan memiliki kebijakan bahwa setiap akuntan junior harus dibimbing oleh seorang akuntan senior. Duta yang telah bekerja sebagai selama 17 tahun akhirnya ditunjuk sebagai pembimbing Anda.

Saat Anda sedang melakukan pencatatan biaya perusahaan, Anda menemukan adanya pengeluaran perusahaan yang tidak wajar senilai Rp 1000.000.000,00 (satu milyar rupiah) Anda kemudian menanyakan pengeluaran tersebut kepada Duta, menurutnya pengeluaran tersebut adalah pengeluaran yang perusahaan gunakan untuk pembelian perlengkapan kantor. Duta juga mengatakan bahwa faktur pembayaran untuk biaya tersebut telah hilang. Karena Anda merasa kurang puas terhadap jawaban Duta, Anda kemudian melakukan penyelidikan terhadap pengeluaran perusahaan tersebut.

Setelah penyelidikan yang dilakukan, Anda menemukan bahwa sebenarnya uang senilai Rp 1000.000.000,00 (satu milyar rupiah) tersebut bukan digunakan untuk pembelian perlengkapan kantor melainkan digunakan Duta untuk keperluan pembelian rumah barunya. Saat Duta mengetahui tindakannya diketahui oleh Anda, Duta kemudian memberikan uang sebanyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) kepada Anda agar tidak melaporkan tindakannya ke CFO.

Berikut ini adalah hal yang terkait dengan perusahaan yang perlu Anda ketahui:

1. Perusahaan **tidak memiliki kebijakan yang secara jelas terhadap tindakan kecurangan (*fraud*)** baik berupa penghargaan maupun berupa hukuman bagi

pelakunya atau pihak lain yang terlibat. Bahkan **perusahaan cenderung mengabaikan tindakan kecurangan (*fraud*) yang telah terjadi.**

2. Perusahaan juga memiliki kebijakan bahwa **jabatan dalam perusahaan tidak akan digantikan oleh pegawai lain** kecuali pegawai yang bersangkutan mendapatkan promosi maupun keluar perusahaan. Hal tersebut **meminimalkan kemungkinan tindakan Anda diketahui pegawai lain.**

Berdasarkan informasi di atas, Anda diminta untuk melakukan tindakan terkait dengan pemberian uang senilai Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) di atas:

A. Menerima dan Tidak Melaporkan

Anda akan menerima uang pemberian Duta sebanyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan tidak akan melaporkan tindakan Duta kepada CFO. Perusahaan tidak memiliki kebijakan terkait tindakan *fraud*. **Perusahaan cenderung mengabaikan perbuatan *fraud* sehingga perbuatan Anda tidak akan berefek apapun pada pekerjaan Anda.** Selain itu, **Posisi Anda tidak akan digantikan oleh karyawan lain** karena perusahaan tidak memiliki kebijakan rotasi jabatan yang **memungkinkan perbuatan Anda akan terjaga kerahasiaannya.**

B. Menolak dan Melaporkan

Anda akan menolak uang pemberian Duta sebanyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan melaporkan tindakan Duta kepada CFO. Karena **perusahaan cenderung mengabaikan perbuatan ini sehingga tidak ada kejelasan mengenai kapan laporan tersebut akan diproses.** Selain itu perusahaan tidak memiliki kebijakan rotasi jabatan yang membuat **posisi Anda tidak akan digantikan karyawan lain.**

TINDAKAN:

Berilah tanda silang (X) pada salah satu angka yang paling sesuai dengan keputusan yang anda ambil pada kolom dibawah ini untuk menunjukkan preferensi Anda untuk pilihan **A (Menerima dan Tidak Melaporkan)** atau pilihan **B**

(Menolak dan Melaporkan) ! (*pilihan A diwakili angka 1,2,3 sedangkan pilihan B diwakili angka 4,5,6*)

1	2	3	4	5	6
Tinggi	Sedang	Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi
Menerima dan Tidak Melaporkan (Pilihan A)			Menolak dan Melaporkan (Pilihan B)		

Setelah Anda menjawab kasus dengan memilih pilihan tindakan yang telah disediakan di atas, maka Anda juga diwajibkan menjawab pernyataan berikut ini dengan cara memberi tanda silang (X) pada jawaban (B/S) yang anda pilih. (B : BENAR dan S : SALAH)

pernyataan di bawah ini berkaitan dengan kasus yang telah anda kerjakan sebelumnya!

1. Sebagai akuntan junior, tugas Anda adalah melakukan pencatatan pendapatan dan biaya perusahaan (**B / S**)
2. Anda menemukan adanya pengeluaran perusahaan yang tidak wajar senilai Rp 1000.000.000,00 (satu milyar rupiah) (**B / S**)
3. Anda menemukan bahwa Duta telah menggunakan uang perusahaan untuk keperluan pribadinya (**B / S**)
4. Duta tidak mengetahui bahwa perbuatannya diketahui oleh Anda (**B / S**)

LAMPIRAN 2

Diskripsi Data Subjek & Hasil Pilot Test

Tabel 1. Diskripsi Data Subjek Instrumen Kasus

No	Umur	Jenis Kelamin	Angkatan	Mata Kuliah yang Sudah Diambil		Keputusan		Nilai	Kasus
				Pengauditan 1	SPM	Meneriama dan Tidak Melaporkan	Menolak dan Melaporkan		
1	19	P	2012	√	√		√	6	A
2	20	L	2012	√	√		√	5	A
3	21	P	2012	√	√		√	6	A
4	20	L	2012	√	√		√	5	A
5	21	L	2012	√	√		√	4	A
6	20	P	2012	√	√		√	5	A
7	20	P	2012	√	√		√	6	A
8	20	P	2012	√	√		√	4	A
9	20	P	2012	√	√		√	5	A
10	21	P	2012	√	√		√	6	A
11	20	P	2012	√	√		√	6	A
12	21	L	2014	√	√		√	5	A
13	22	L	2014	√	√		√	6	A
14	20	P	2014	√	√		√	5	A
15	21	P	2014	√	√		√	6	A
16	20	P	2012	√	√		√	6	B
17	20	P	2012	√	√		√	5	B

No	Umur	Jenis Kelamin	Angkatan	Mata Kuliah yang Sudah Diambil		Keputusan		Nilai	Kasus
				Pengauditan 1	SPM	Menerima dan Tidak Melaporkan	Menolak dan Melaporkan		
18	20	P	2012	√	√		√	6	B
19	21	P	2012	√	√		√	5	B
20	19	P	2012	√	√		√	6	B
21	20	P	2012	√	√		√	5	B
22	21	P	2012	√	√		√	5	B
23	20	L	2012	√	√		√	6	B
24	20	P	2012	√	√		√	5	B
25	20	L	2012	√	√		√	4	B
26	21	P	2012	√	√		√	6	B
27	20	P	2012	√	√		√	5	B
28	20	L	2012	√	√		√	6	B
29	21	P	2012	√	√		√	5	B
30	21	P	2014	√	√		√	5	B
31	21	P	2014	√	√		√	6	B
32	21	P	2014	√	√		√	5	B
33	20	L	2012	√	√		√	6	C
34	20	P	2012	√	√		√	6	C
35	20	P	2012	√	√		√	6	C
36	21	P	2012	√	√		√	6	C
37	21	L	2012	√	√		√	6	C

No	Umur	Jenis Kelamin	Angkatan	Mata Kuliah yang Sudah Diambil		Keputusan		Nilai	Kasus
				Pengauditan 1	SPM	Menerima dan Tidak Melaporkan	Menolak dan Melaporkan		
38	21	P	2012	√	√		√	4	C
39	20	L	2012	√	√		√	5	C
40	20	P	2012	√	√		√	6	C
41	21	L	2012	√	√		√	6	C
42	20	P	2012	√	√		√	6	C
43	21	L	2012	√	√		√	6	C
44	21	L	2012	√	√		√	4	C
45	21	P	2014	√	√		√	6	C
46	21	P	2014	√	√		√	6	C
47	22	P	2014	√	√		√	5	C
48	21	P	2014	√	√		√	6	C
49	21	P	2014	√	√		√	6	C
50	20	P	2012	√	√	√		1	D
51	19	P	2012	√	√		√	4	D
52	21	P	2012	√	√	√		3	D
53	20	P	2012	√	√	√		2	D
54	20	P	2012	√	√	√		2	D
55	20	L	2012	√	√		√	5	D
56	19	P	2012	√	√	√		1	D
57	20	L	2012	√	√	√		3	D

No	Umur	Jenis Kelamin	Angkatan	Mata Kuliah yang Sudah Diambil		Keputusan		Nilai	Kasus
				Pengauditan 1	SPM	Menerima dan Tidak Melaporkan	Menolak dan Melaporkan		
58	21	L	2012	√	√	√		2	D
59	20	L	2012	√	√	√		1	D
60	20	P	2012	√	√	√		2	D
61	20	L	2012	√	√	√		1	D
62	20	L	2012	√	√	√		2	D
63	20	L	2014	√	√	√		3	D
64	21	L	2014	√	√	√		1	D

Sumber: Data Diolah

Tabel 2. Data Pilot Test Kasus A

Kasus A									
Jenis Kelamin		Umur	Menerima dan Tidak Melaporkan	Menolak dan Melaporkan	Keputusan		Manipulation Check		% Kebenaran
Pria	Wanita						Benar	Salah	
√	√	22		√	5	4	0	100%	
		21		√	6	4	0	100%	
		21		√	6	4	0	100%	
√		21		√	6	4	0	100%	
√		22		√	6	4	0	100%	
	22	√		4	4	0	100%		
√	22	√		6	4	0	100%		
	21	√		5	4	0	100%		
4	4			0	8	Mean	5,5		
					Std.dev	0,7559289			

Tabel 3. Data Pilot Test Kasus B

Kasus B									
Jenis Kelamin		Umur	Menerima dan Tidak Melaporkan	Menolak dan Melaporkan	Keputusan		Manipulation Check		% Kebenaran
Pria	Wanita						Benar	Salah	
√	√	22		√	6	4	0	100%	
	√	21		√	6	4	0	100%	
		21		√	5	4	0	100%	
	√	21		√	6	4	0	100%	
	√	21		√	6	4	0	100%	
	√	21		√	6	4	0	100%	
		21		√	5	4	0	100%	
√		21	√		2	4	0	100%	
4	4		1	7	Mean	5,25			
					Std.dev	1,3887301			

Tabel 4. Data Pilot Test Kasus C

Kasus C									
Jenis Kelamin		Umur	Menerima dan Tidak Melaporkan	Menolak dan Melaporkan	Keputusan		Manipulation Check		% Kebenaran
Pria	Wanita						Benar	Salah	
√ √ √	√	21		√	5	4	0	100%	
	√	21		√	6	4	0	100%	
	√	21		√	5	4	0	100%	
	√	21		√	6	4	0	100%	
		21		√	6	4	0	100%	
		21		√	5	4	0	100%	
		21		√	6	4	0	100%	
		21		√	6	4	0	100%	
2	5			7	Mean	5,5714286			
				Std.dev	0,5345225				

Tabel 5. Data Pilot Test Kasus D

Kasus D									
Jenis Kelamin		Umur	Menerima dan Tidak Melaporkan	Menolak dan Melaporkan	Keputusan		Manipulation Check		% Kebenaran
Pria	Wanita						Benar	Salah	
√ √ √ √ √ √	√	21	√	√	6	4	0	100%	
	√	20		3	4	0	100%		
		21		√	4	3	1	75%	
		21		√	5	4	0	100%	
	√	21		√	6	4	0	100%	
	√	21		√	6	4	0	100%	
	√	22		√	6	4	0	100%	
		√		21	√	6	4	0	100%
4	4		1	7	Mean	5,25			
					Std.dev	1,1649647			

LAMPIRAN 3

Hasil Analisis Data

Tabel 6. Uji Normalitas Data Kasus

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		RES_3
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000
	Std. Deviation	,81160
Most Extreme Differences	Absolute	,168
	Positive	,131
	Negative	-,168
Kolmogorov-Smirnov Z		1,345
Asymp. Sig. (2-tailed)		,054

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 7. Uji Homogenitas**Levene's Test of Equality of Error Variances^a**

Dependent Variable: Fraud

F	df1	df2	Sig.
2,578	3	60	,062

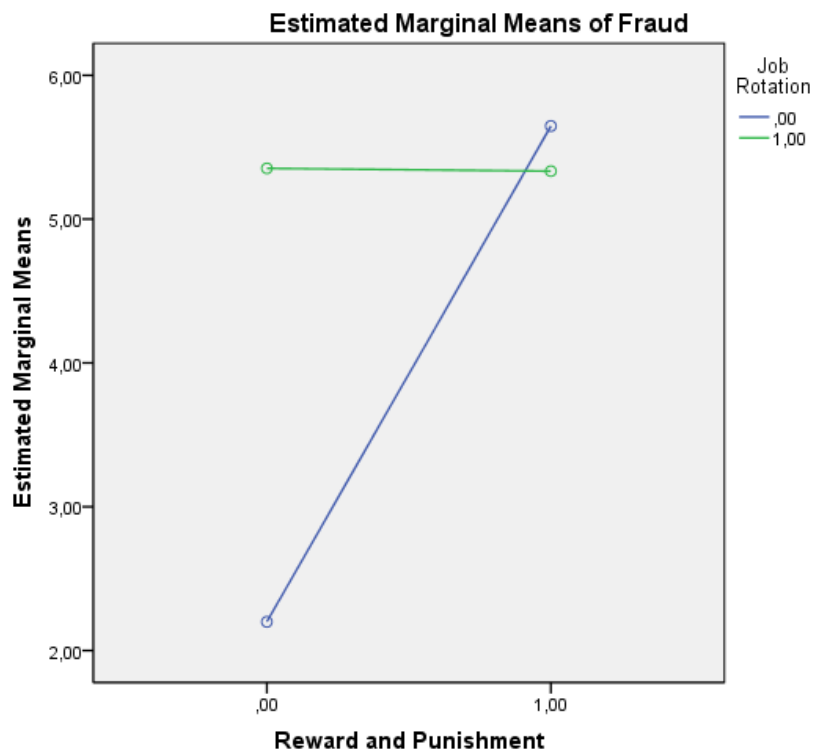
Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: + Reward_and_Punishment + Job_Rotation + Reward_and_Punishment * Job_Rotation

Tabel 8. Uji Hipotesis Two Ways Anova

Tests of Between-Subjects Effects					
Dependent Variable: Fraud					
Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	122,252 ^a	3	40,751	58,919	,000
	1368,571	1	1368,571	1978,750	,000
Reward_and_Punishment	46,806	1	46,806	67,675	,000
Job_Rotation	32,119	1	32,119	46,439	,000
Reward_and_Punishment * Job_Rotation	47,883	1	47,883	69,232	,000
Error	41,498	60	,692		
Total	1570,000	64			
Corrected Total	163,750	63			

a. R Squared = ,747 (Adjusted R Squared = ,734)

**Gambar 1. Interaksi Reward and Punishment dan Job Rotation**